

Este documento está publicado en:

Pérez del Prado, Daniel. (2018). Estructura retributiva: análisis cuantitativo . En *Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007-2015)* (pp. 381-424). Madrid : Ministerio de Empleo y Seguridad Social

[http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/  
B\\_Actuaciones/Estudios/  
Evolucion\\_contenidos\\_ecos\\_NC\\_web.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Evolucion_contenidos_ecos_NC_web.pdf)

# EVOLUCIÓN DE LOS CONTENIDOS ECONÓMICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA (2007/2015)

## **Director**

José María Goerlich Peset

## **Coordlnador**

Pablo Gimeno Díaz de Atauri



INFORMES  
Y ESTUDIOS  
RELACIONES  
LABORALES



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

ÍNDICE



**MINISTERIO DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL**

**Subdirección General de Información  
Administrativa y Publicaciones**

RET: 18-2.367

**Evolución de los contenidos  
económicos de la negociación  
colectiva en España  
(2007/2015)**



COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS  
Serie Relaciones Laborales      Núm. 113

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



ÍNDICE



# **Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)**

## **Director**

Jose María Goerlich Peset

## **Coordinador**

Pablo Gimeno Díaz de Atauri

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado  
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:

**Ministerio de Empleo y Seguridad Social**

**Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones**

Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid

Correo electrónico: [sgpublic@meyss.es](mailto:sgpublic@meyss.es)

Internet: [www.meyss.es](http://www.meyss.es)

NIPO Papel: 270-18-016-8

NIPO Pdf: 270-18-017-3

NIPO Epub: 270-18-018-9

ISBN Papel: 978-84-8417-529-2

Depósito legal: M-17645-2018

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública  
Imprime: Estilo Estugraf Impresores, S.L.



## ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
<b>PRESENTACIÓN</b>	
<i>Javier Gómez-Hortigüela Amillo</i> .....	17
<b>METODOLOGÍA DEL TRABAJO</b> .....	23
Ámbitos cubiertos .....	25
Análisis de la muestra .....	28
Determinación final de la muestra .....	29
Sectores incluidos .....	29
Opciones metodológicas de clasificación .....	30
Selección de convenios .....	30
Tamaño de la muestra final por sectores .....	33
La matriz de trabajo .....	34

### Parte I

### SALARIO Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN: ASPECTOS GENERALES

<b>1. LEY Y ACUERDOS INTERCONFEDERALES EN MATERIA SALARIAL: BALANCE DE UN PERÍODO</b>	
<i>Jesús R. Mercader Uguina</i> .....	39
1.1. El lugar del salario en los Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva anteriores a la crisis: de la articulación a la recomendación .....	41
1.2. Reformas laborales y la nueva era de los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva de la crisis económica .....	48
1.2.1. El lugar de lo salarial en el I Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 .....	48
1.2.2. Salario y reforma laboral de 2010 y 2011 .....	50
A. La reforma del 2010 y los acuerdos de descuelgue salarial: una apuesta por la negociación de empresa .....	50

B. La reforma de la negociación colectiva de 2011 y sus efectos sobre el salario .....	52
1.3. La antesala de la reforma laboral del 2012: II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014 ....	55
1.4. La reforma laboral del 2012 y el salario .....	60
1.4.1. La extensión del alcance del descuelgue pero la conservación de sus efectos tradicionales .....	61
1.4.2. La «prevalencia condicionada» del convenio de empresa en la reforma laboral de 2012 y su proyección salarial ...	62
1.4.3. Ecos de la reforma laboral: III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 .....	65
2. ESTRUCTURACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN EN MATERIA SALARIAL Y COORDINACIÓN ENTRE UNIDADES	
<i>José María Goerlich Peset</i> .....	69
2.1. La estructuración de la negociación en materia económica por los convenios sectoriales .....	72
2.1.1. Convenios estatales y convenios autonómicos .....	72
2.1.2. La evolución del criterio de exclusividad/prioridad del convenio sectorial .....	73
2.1.3. La evolución de la articulación entre convenios territoriales de diferente ámbito .....	80
2.1.4. Articulación entre convenios sectoriales y convenios de empresa .....	84
2.1.5. La expansión de las cláusulas obligacionales .....	88
2.2. Criterios de coordinación en los convenios territoriales inferiores y en la negociación de empresa .....	91
2.2.1. Negociación provincial y convenios de ámbito superior .	91
2.2.2. Negociación provincial y negociación de empresa .....	94
2.2.3. Criterios de coordinación entre convenios en la negociación empresarial: sobre la exclusión de la aplicación de los convenios territoriales .....	98
2.2.4. Preferencia aplicativa del convenio de empresa y supletoriedad de los convenios territoriales .....	101
2.2.5. Algunos matices .....	105
2.2.6. Otros criterios de coordinación presentes en la negociación de empresa .....	108
2.2.7. Negociación empresarial y negociación en ámbitos inferiores .....	110
2.3. Reflexiones finales .....	111
3. ASPECTOS TEMPORALES DEL CONVENIO Y SU INCIDENCIA EN MATERIA RETRIBUTIVA	
<i>Cristina Aragón Gómez</i> .....	113
3.1. La entrada en vigor del convenio .....	115
3.2. La duración del convenio .....	120



3.3. La denuncia del convenio .....	121
3.4. La prórroga del convenio ante la ausencia de denuncia y las condiciones salariales durante la vigencia prorrogada .....	124
3.5. La vigencia ultraactiva del convenio y su incidencia en materia retributiva .....	127
3.5.1. Concepto .....	127
3.5.2. Evolución legislativa .....	127
3.5.3. Regulación actual y reacción de los negociadores ante la reforma .....	129
3.6. Mecanismos de solución de conflictos .....	138

## Parte II

### DETERMINACIÓN DEL SALARIO Y ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN

1. CUANTÍA SALARIAL Y NIVELES DE CONTRATACIÓN	
<i>Pablo Gimeno Díaz de Atauri</i> .....	141
1.1. Planteamiento del análisis y contextualización .....	145
1.2. La evolución sectorial y regional de los salarios en España en el periodo de interés .....	147
1.3. Metodología concreta seguida en la recopilación y tratamiento de información .....	149
1.4. Resultados del análisis de las cuantías salariales pactadas .....	151
1.4.1. Panorámica general .....	151
1.4.2. Variación del promedio entre categorías antes y después del inicio de las reformas laborales .....	154
1.4.3. Análisis sectorial .....	158
1.4.4. Niveles de negociación .....	161
1.5. Conclusiones del análisis .....	168
2. LA REVISIÓN SALARIAL: LÍNEAS DE TENDENCIA DURANTE LA CRISIS Y EN LA RECUPERACIÓN ECONÓMICA	
<i>Ana Belén Muñoz Ruiz</i> .....	171
2.1. Objeto de estudio .....	173
2.2. Tendencias observadas durante la crisis y en la recuperación económica .....	173
2.2.1. Escasa coordinación y heterogeneidad de contenidos antes y después de la crisis .....	174
2.2.2. Tendencia general a la desindexación salarial .....	178
2.2.3. La contención salarial: ¿una solución transitoria o definitiva? .....	180
2.2.4. Escasa regulación de la situación de IPC negativo en la negociación colectiva de la recuperación económica ..	183
2.2.5. Las técnicas de revisión salarial más vanguardistas .....	189
A. Fórmulas de revisión salarial puras .....	190
B. Fórmulas de revisión salarial mixtas .....	195

3. DIVERSIFICACIÓN SALARIAL EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA: EDAD Y SALARIOS DE INGRESO, DOBLES ESCALAS Y BRECHA DE GÉNERO <i>Remedios Roqueta Buj, Mercedes López Balaguer y Magdalena Llompart Benàssar</i>	207
3.1. Presentación	209
3.2. Edad y salarios de ingreso	209
3.2.1. Diferencias retributivas en función de la edad del trabajador	209
3.2.2. Los salarios de ingreso	212
A. Práctica convencional en materia de salarios de ingreso	212
B. Juicio de igualdad	223
a) Admisión del término de comparación	224
b) Juicio de razonabilidad	225
c) Juicio de proporcionalidad	229
3.3. Doble escala salarial por razón de la fecha de ingreso y preservación del complemento de antigüedad	230
3.3.1. Noción de doble escala por razón de la fecha de ingreso en la empresa	230
A. Prácticas negociadoras en materia de dobles escalas salariales	231
a) Pérdida de importancia de los complementos de antigüedad y su relación con las dobles escalas salariales	231
b) Modelos de dobles escalas salariales	234
– Dobles escalas puras o directas	234
– Dobles escalas indirectas u ocultas	237
B. Aplicación del juicio de igualdad	248
a) Principio de igualdad y prohibición de discriminación	248
b) Juicio de igualdad	251
c) Valoración jurídica de las dobles escalas salariales	252
– Aplicación del juicio de igualdad a las dobles escalas salariales puras o directas	253
– Aplicación del juicio de igualdad a las dobles escalas indirectas u ocultas	256
C. Conclusiones	259
3.4. La brecha salarial de género	262
3.4.1. Reconocimiento normativo del principio de igualdad retributiva entre hombres y mujeres	262

3.4.2.	La brecha salarial de género: el convenio colectivo como herramienta útil para alcanzar la igualdad salarial entre hombres y mujeres .....	266
A.	Cláusulas programáticas o de declaración de principios .....	271
B.	Cláusulas de garantía del principio de igualdad retributiva .....	275
C.	Cláusulas mediante las que se implementan procedimientos para asegurar el cumplimiento del principio de igualdad retributiva que pasan por la creación de Comisiones de igualdad que operan en el ámbito del convenio .....	279
D.	Cláusulas para la configuración de planes de igualdad en los que se incluye la regla de la igualdad de salario para trabajos de igual valor .....	282
E.	Cláusulas de responsabilidad por incumplimiento del principio de igualdad retributiva .....	286
F.	Cláusulas que establecen sistemas objetivos de valoración de puestos de trabajo .....	288
4.	COMPENSACIÓN Y ABSORCIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
	<i>Juan Gil Plana</i> .....	293
4.1.	Introducción .....	295
4.2.	El marco legal de la compensación y absorción .....	297
4.2.1.	Finalidad y delimitación conceptual .....	298
4.2.2.	Derecho subjetivo de carácter dispositivo .....	301
4.2.3.	Presupuestos habilitantes y ámbito objetivo .....	304
4.2.4.	Mecanismo de compensación y absorción .....	307
4.3.	La incidencia de la autonomía colectiva en la compensación salarial .....	311
4.3.1.	Crisis económica y reforma laboral en la regulación convencional de la compensación salarial .....	311
4.3.2.	Reiteración de la previsión legal .....	314
4.3.3.	Delimitación conceptual y compensación impropia .....	314
4.4.	Cláusulas relativas a la homogeneidad de los conceptos compensables .....	317
4.5.	Cláusulas que extienden la compensación a conceptos no salariales .....	322
4.6.	Cláusulas sobre no aplicabilidad de la compensación y absorción ....	326
4.7.	Establecimiento de la unidad absorbente y unidad absorbida ..	334
	Bibliografía citada .....	338



### Parte III

## ESTRUCTURA RETRIBUTIVA Y NIVELES DE NEGOCIACIÓN

1. ASPECTOS GENERALES: COMPLEMENTOS SALARIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
<i>Francisco Ramos Moragues</i> .....	341
1.1. Introducción .....	343
1.2. Complementos salariales en la negociación colectiva .....	345
1.2.1. Complementos vinculados a circunstancias personales del trabajador .....	345
A. Complemento por antigüedad y otros supuestos análogos .....	346
B. Otros complementos personales: idiomas, titulación y otros supuestos .....	351
1.2.2. Complementos vinculados al puesto de trabajo .....	354
A. Complementos de puesto de trabajo .....	355
a) Complemento de nocturnidad .....	355
b) Plus de polivalencia funcional .....	357
c) Plus de residencia o destino .....	359
d) Complemento por disponibilidad y alteraciones en la distribución del tiempo de trabajo .....	359
e) Complementos de peligrosidad, toxicidad, penosidad o insalubridad .....	360
f) Otros complementos por trabajo realizado .....	364
B. Complementos por cantidad o calidad del puesto de trabajo .....	365
a) Incentivos, primas, pluses o complementos por productividad .....	366
b) Comisiones .....	368
c) Complementos de asistencia y puntualidad .....	369
d) Complemento por realización de horas extraordinarias .....	371
C. Complementos salariales vinculados a los resultados de la empresa .....	373
a) Pagas de beneficios .....	374
b) Primas por productividad empresarial .....	376
c) Participación en el capital: acciones y otras figuras .....	377
1.3. Una breve reflexión final .....	379
2. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA: ANÁLISIS CUANTITATIVO	
<i>Daniel Pérez del Prado</i> .....	381
2.1. Introducción .....	383
2.2. Análisis de los diferentes tipos de complementos .....	384
2.2.1. Complementos personales .....	384
2.2.2. Complementos de puesto de trabajo .....	386
2.2.3. Complementos relacionados con la calidad y cantidad de trabajo .....	388

2.3. Tendencias sectoriales .....	395
2.4. Tendencias temporales .....	402
2.5. Tendencias territoriales/autonómicas .....	410
2.6. A modo de conclusiones .....	421
Bibliografía .....	423
 3. COMPLEMENTOS VINCULADOS A LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA: PRIMAS POR PRODUCTIVIDAD Y PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS	
<i>Adrián Todolí Signes</i> .....	425
3.1. Concepto y tipología .....	427
3.2. Nivel de utilización de los complementos a resultados en nuestra negociación colectiva .....	429
3.3. Tendencias en el uso de los complementos salariales por resultados empresariales .....	433
3.3.1. Primas de productividad .....	433
A. Concepto e importancia de las primas por productividad .....	433
B. El uso de las primas de productividad en la negociación colectiva .....	436
3.3.2. Participación en beneficios .....	438
A. Concepto y tipología de la retribución vinculada a los beneficios .....	438
3.4. Diferentes fórmulas para diseñar un complemento salarial a resultados .....	443
3.5. Los salarios a resultado, la flexibilidad salarial y la inaplicación de los convenios colectivos .....	446
3.6. Conclusiones .....	448
 4. BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS Y PERCEPCIONES EXTRASALARIALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: SISTEMAS DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE Y MEJORAS VOLUNTARIAS	
<i>Ana Matorras Díaz-Caneja</i> .....	453
4.1. Introducción .....	455
4.1.1. Acotación del objeto del estudio .....	455
4.1.2. Bases conceptuales en transformación .....	456
A. Cambios jurisprudenciales .....	457
B. Papel de la negociación colectiva .....	459
C. Impacto de las reformas más recientes en materia de cotización a la Seguridad Social .....	461
4.1.3. Consideraciones y particularidades metodológicas .....	463
4.2. La retribución flexible en la negociación colectiva .....	465
4.2.1. Concepto y lógica interna de la retribución flexible .....	465
4.2.2. Aparentes obstáculos a la supervivencia y futura expansión del salario flexible en la negociación colectiva .....	467

4.2.3.	Impacto general de las reformas en materia de cotización ..	469
4.2.4.	Tendencias convencionales .....	472
	A. Presencia en la negociación colectiva y modelos de regulación .....	472
	B. Bases y líneas reguladoras .....	477
4.2.5.	Evolución en la negociación colectiva .....	480
4.3.	Los beneficios sociales en la negociación colectiva .....	484
4.4.	El tratamiento convencional de las mejoras complementarias: tendencias moduladoras vs. continuismo .....	487
4.4.1.	Las mejoras de las prestaciones de incapacidad temporal ...	487
	A. Débil acogida de fórmulas de contención de los costes asociados a procesos de incapacidad temporal. Excepciones reseñables .....	487
	B. Diversificación generalizada del alcance y extensión de las mejoras .....	491
	C. Criterios utilizados para la diversificación y/o estructuración de las mejoras .....	493
	D. Condicionantes generales .....	498
	E. Reglas ordenadoras de la cuantía de la mejora ....	499
	F. Evolución .....	503
	G. Modelo paradigmático .....	504
4.4.2.	Otras mejoras sociales .....	504
	A. Seguros para situaciones de incapacidad permanente y fallecimiento .....	504
	B. Premios de fidelidad, permanencia o dedicación –normalmente ligados a retiro por mayor edad– .....	505
	C. Prestaciones y beneficios de asistencia familiar .....	507

## Parte IV

### INAPLICACIÓN SALARIAL DEL CONVENIO COLECTIVO

1.	LA EVOLUCIÓN DEL TRATAMIENTO DEL DESCUELQUE SALARIAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (2007-2015) <i>Eva López Terrada y Luis Enrique Nores Torres</i> .....	511
1.1.	Introducción: la naturaleza jurídica del régimen legal de descuelgue .....	513
1.2.	Convenios que reiteran el Estatuto de los Trabajadores o se remiten a él .....	515
1.3.	Convenios que complementan o desarrollan el régimen legal del descuelgue .....	516
1.3.1.	El supuesto de hecho y los presupuestos de la inaplicación .....	517
	A. Las causas justificativas .....	517
	B. El presupuesto temporal .....	522
	C. El alcance u objeto del descuelgue .....	524



1.3.2. El procedimiento a seguir .....	525
A. Período de consultas .....	527
a) El inicio del período de consultas .....	527
– La comunicación de apertura y los sujetos intervinientes .....	528
– La documentación a entregar .....	529
b) El desarrollo de las consultas .....	532
c) La finalización .....	534
B. El desacuerdo en el período de consultas .....	536
a) La comisión paritaria .....	536
– La intervención de la comisión paritaria .....	536
– El funcionamiento de la comisión paritaria .....	541
b) Procedimientos extrajudiciales .....	545
c) La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos correspondientes de las comunidades autónomas .....	551
1.3.3. Efectos .....	553
1.4. Las cláusulas convencionales ilegales en materia de inaplicación de condiciones retributivas .....	555
 2. LA EXPERIENCIA DE LA INAPLICACIÓN SALARIAL: ASPECTOS CUANTITATIVOS	
<i>Luis Gómez Rufián</i> .....	559
2.1. La necesaria metodología cuantitativista para el moderno análisis del Derecho del Trabajo .....	561
2.2. Características de la muestra seleccionada a efectos de las inaplicaciones .....	564
2.3. Ámbito funcional .....	569
2.4. Materias inaplicadas en cada sección de actividad .....	572
2.5. Convenio más inaplicado en cada sección de actividad y materias económicas inaplicadas en relación a los mismos .....	576
2.6. Duración de las inaplicaciones .....	583
2.7. Tamaño de las inaplicaciones .....	587
2.8. Cauce procedimental de las inaplicaciones .....	591
2.9. Rasgos básicos de los autodescuelgues .....	596
2.10. Conclusiones .....	604
Bibliografía .....	607
 3. LA EXPERIENCIA DE LA INAPLICACIÓN SALARIAL: ANÁLISIS CUALITATIVO	
<i>Luis Gómez Rufián</i> .....	609
3.1. Introducción .....	611
3.2. Justificación de la medida: causas, razones y datos .....	613
3.2.1. Declaraciones genéricas .....	615
3.2.2. Énfasis en el factor competitividad .....	619

3.2.3.	Profundización en el detalle de la causalidad y la justificación .....	623
3.2.4.	Posible objetivo de mantenimiento del empleo .....	631
3.2.5.	El papel de las otras partidas de gasto empresarial en relación a los costes salariales y de la implementación de políticas empresariales complementarias .....	634
3.3.	Medidas adoptadas .....	637
3.3.1.	Precisiones previas .....	637
3.3.2.	Reducciones lineales .....	639
3.3.3.	Congelación o reducción de los incrementos o revisiones salariales .....	642
3.3.4.	Ejecución conjunta de medidas diversas .....	644
3.3.5.	La reducción salarial como eje .....	645
3.3.6.	La congelación salarial como eje .....	648
3.3.7.	Conjunción de reducción y congelación salarial .....	650
3.3.8.	Otros: pagas extra, pluses aislados, revisión a mejor de la inaplicación vigente o intensidad variable y condicionada de la medida .....	652
	A. Pagas extra y pluses aislados .....	652
	B. Revisión a mejor de la inaplicación vigente, pacto intensidad variable y condicionada de la medida y supuestos de medidas atenuadoras .....	654
3.4.	Vigencia de las inaplicaciones .....	661
3.4.1.	Determinación concreta de la vigencia, pero independiente de la entrada en vigor del convenio de inaplicación .....	663
3.4.2.	Inaplicaciones preventivas y condicionadas .....	665
3.4.3.	Retroactividad de las inaplicaciones .....	666
3.5.	Otras cuestiones .....	667
3.6.	Reflexiones generales .....	669
	Bibliografía .....	669
	Listado de inaplicaciones .....	670
CONCLUSIONES .....		673
1.	Incidencia de la ley y de los acuerdos interconfederales en materia económica .....	675
2.	La estructuración de la negociación colectiva en materia económica .....	677
3.	La determinación de los salarios .....	679
4.	Duración de los convenios colectivos e incidencia en materia económica .....	682
5.	Regulación convencional y experiencia de la inaplicación salarial ....	684
6.	La estructura salarial: ¿continuidad o renovación? .....	687

## 2. ESTRUCTURA RETRIBUTIVA: ANÁLISIS CUANTITATIVO

DANIEL PÉREZ DEL PRADO

Profesor Visitante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Carlos III. Madrid

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



## 2.1. INTRODUCCIÓN

El análisis de los diversos complementos salariales se ha basado en dos criterios fundamentales. De una parte, determinar cuál es la situación real de los distintos tipos de complementos, muchos de ellos considerados tradicionales o clásicos en nuestra negociación colectiva<sup>1</sup>, y que han sido clasificados en el análisis según se refieran a la situación o características personales, al puesto de trabajo o a la cantidad y calidad de trabajo. En este sentido, mostraremos cuál es la «foto fija» de estas retribuciones, intentando determinar hasta qué punto se encuentran en declive o si, por el contrario, pueden decirse que ostentan una cierta robustez, por ser relativamente abundantes.

De otra, el análisis anterior se cruzará con tres variables diferentes. En primer lugar, estudiaremos las tendencias sectoriales, esto es, determinaremos si la caracterización general de los complementos descrita en primer lugar varía en función del sector productivo. En segundo lugar, analizaremos estas mismas remuneraciones desde el prisma temporal, con el objetivo de determinar en qué medida han influido en ellos la situación económica, esto es, el cambio de bonanza a crisis y después a recuperación y las medidas legislativas que como consecuencia de la segunda se han ido adoptando. Por último, la última de las variables que cruzaremos será la geográfica, con el propósito de vislumbrar diferencias en la negociación colectiva según la Comunidad Autónoma en que nos encontremos.

---

<sup>1</sup> RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.; ALFONSO MELLADO, C.L., *El salario*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994, pp. 34-35. MERCADER UGUINA, J. R., «Nuevos rumbos en materia salarial», en *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Tirant lo Blanch, 2004, pp. 344-346. MERCADER UGUINA, J. R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial: la incidencia sobre el salario de la reforma laboral*, Aranzadi Editorial, Pamplona, 1996, pp. 108-109.



## 2.2. ANÁLISIS DE LOS DIFERENTES TIPOS DE COMPLEMENTOS

### 2.2.1. Complementos personales

Comenzando por los complementos personales, uno de los más característicos de nuestra negociación colectiva es la antigüedad, que en el presente estudio se ha dividido en «antigüedad pura», denominación con el que nos referimos a este plus en su versión clásica<sup>2</sup>, esto es, devengable y abonable en función del número de años en la empresa; y en «antigüedad consolidada», término con el que nos referimos a la estrategia seguida por algunos convenios colectivos cuyo objetivo es propiciar su desaparición a través de su reconocimiento únicamente a los trabajadores que ya están en plantilla frente a los de nuevo ingreso. En suma, el propósito último es determinar en qué medida se está produciendo lo que se ha venido a denominar como el progresivo proceso de degradación de este complemento<sup>3</sup> y que ha sido advertido en otros estudios previos<sup>4</sup>.

Pues bien, de los resultados aquí obtenidos se deduce que, si bien no puede negarse ese proceso de debilitamiento, lo cierto es que el complemento de antigüedad sigue conservando una cierta fuerza y, de hecho, los convenios que lo incluyen siguen siendo mayoría, aunque por un escaso margen (46% vs. 45%) respecto de los que no. Esto se confirma si analizamos la antigüedad consolidada, en el que la proporción de convenios que no incluyen este tipo de cláusulas es aún mayor, del 55% frente al 37%<sup>5</sup>.

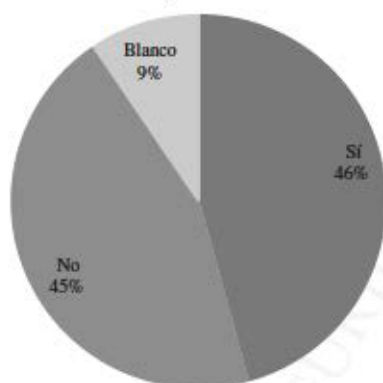
---

<sup>2</sup> LLOMPART BENNÀSSAR, M., *El salario: concepto, estructura y cuantía*, La Ley, Madrid, 2007, pp. 395-396.

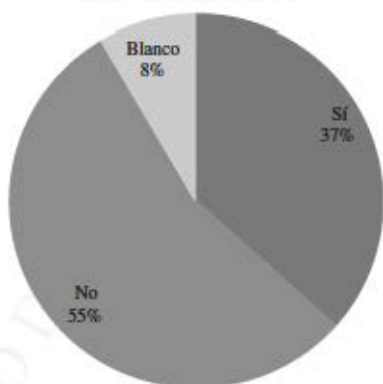
<sup>3</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial*, cit., p. 120.

<sup>4</sup> Como por ejemplo, MUÑOZ RUIZ, A. B.; PÉREZ DEL PRADO, D., «Negociación colectiva de empresa: ¿hacia la recuperación económica o aún en crisis?», *Revista de información laboral*, 10, 2014, pp. 15-40.

<sup>5</sup> En sentido contrario, TODOLÍ SIGNES, A., «Salario y negociación colectiva: últimas tendencias», en García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J.R. (eds.) *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Lex Nova Thomson Reuters, Valladolid, 2015, p. 352.

**Gráfico 16****Antigüedad Pura**

Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

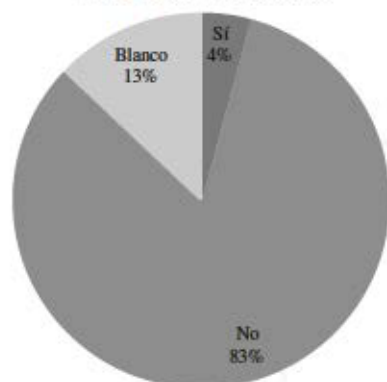
**Gráfico 17****Antigüedad consolidada**

Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

En este mismo bloque, pero con una naturaleza completamente distinta, constatamos que los complementos de formación tienen una presencia muy baja en la muestra, pues sólo los incluyen el 4% del total. Estos datos muestran una escasa preocupación por diferenciar determinados conocimientos y cualificaciones por la vía del salario, al menos a través de estos complementos, sin perjuicio de que tal diferenciación pueda estar incluida en el salario base u

otros tipos de complementos en su conexión con la clasificación profesional<sup>6</sup>.

**Gráfico 18**  
**Complementos formación**



*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

### 2.2.2. Complementos de puesto de trabajo

De otra parte, en lo que respecta a los complementos de puesto de trabajo, también se observa una tendencia, quizá más acelerada que en el caso de la antigüedad, hacia la desaparición de los complementos por peligrosidad y toxicidad. Tan sólo el 27% de los convenios de la muestra incluirían este tipo de pluses, frente a un 63% que no. La misma tendencia y probablemente por las mismas causas, siguen los complementos de turbiedad (el 71% de los convenios no lo incluyen)<sup>7</sup>, aunque no así la nocturnidad, que sigue presente en el 59% de los convenios estudiados.

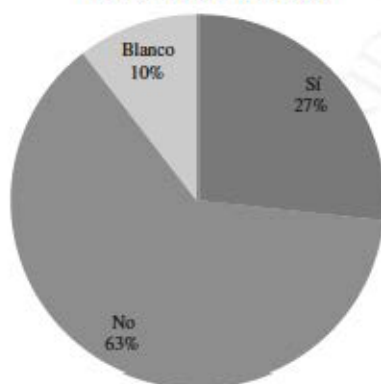
El último de los complementos de este grupo es el de especial responsabilidad, que tampoco cuenta con una extensión amplia, pues

<sup>6</sup> O lo que es lo mismo, en función de una aptitud especial y diferente, que es lo que este complemento debiera remunerar. LLOMPART BENNÀSSAR, M., *El salario*, cit., p. 406.

<sup>7</sup> De los complementos de toxicidad, peligrosidad, insalubridad y análogos se ha dicho que chocan «frontalmente con las exigencias propias de una política racional de seguridad e higiene, pues lo que en última instancia viene a cubrir estos complementos es un canje de «riesgo» por «dinero»». MERCADER UGUINA, J. R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial*, cit., p. 124.

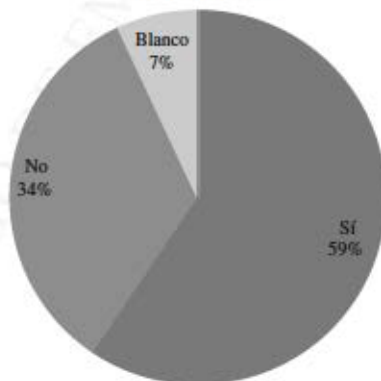
tan sólo 11% de los convenios de la muestra lo contienen, frente a un 76% que carecen de ellos. Como en casos anteriores, de los datos se deduce que no son estos complementos la vía exigida para remunerar la realización de tareas dirección o de especial responsabilidad, sin perjuicio de que tales compensaciones puedan articularse a través del salario base en función de la clasificación profesional<sup>8</sup>.

**Gráfico 19**  
**Peligrosidad y Toxicidad**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 20**  
**Nocturnidad**



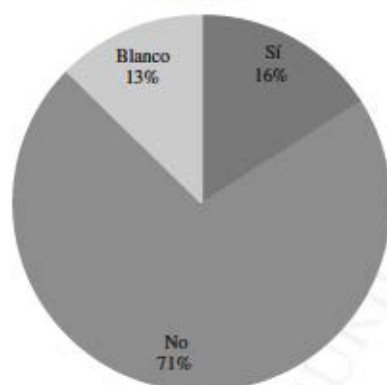
Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

<sup>8</sup> Y ello a pesar de que en muchas ocasiones aparecen vinculados a otros elementos como una cierta disponibilidad en el tiempo de trabajo. LLOMPART BENNÀSSAR, M., *El salario*, cit., p. 444.



Gráfico 21

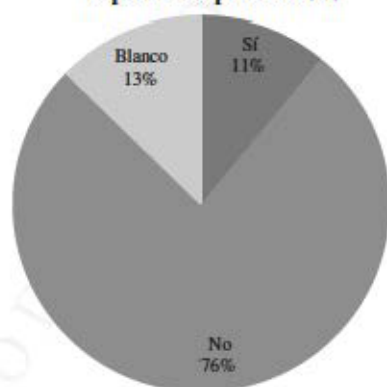
## Turnicidad



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

Gráfico 22

## Especial Responsabilidad



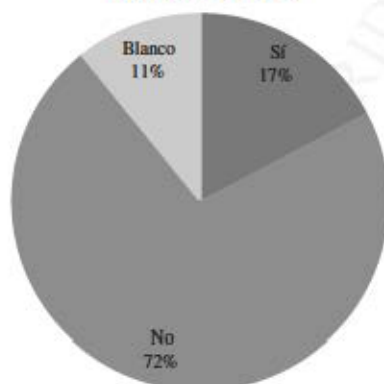
Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

### 2.2.3. Complementos relacionados con la calidad y cantidad de trabajo

El último grupo de complementos es el conformado por los que tienen que ver con la calidad y cantidad de trabajo. El primero de ellos es el que renumera en función de lo producido o lo vendido. Pues bien, su presencia es muy escasa, pues tan sólo está presente en el 17% de

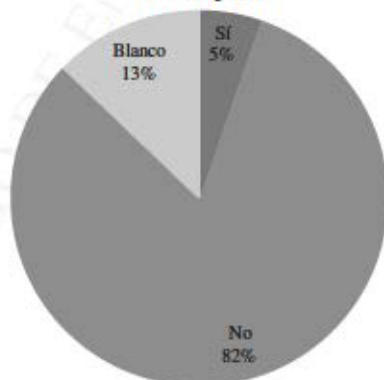
los convenios, frente al 72% que no los incluye. La situación es incluso peor cuando del elemento cuantitativo pasamos al cualitativo, pues sólo el 5% de los convenios de la muestra contenían complementos salariales por desempeño, frente al 82% que carecían de ellos. Estos datos resultan especialmente preocupantes si se piensa que es en este bloque donde se encuentran determinados tipos de pluses vinculados con formas de remuneración variable o flexible<sup>9</sup>.

**Gráfico 23**  
**Producción o venta**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 24**  
**Desempeño**

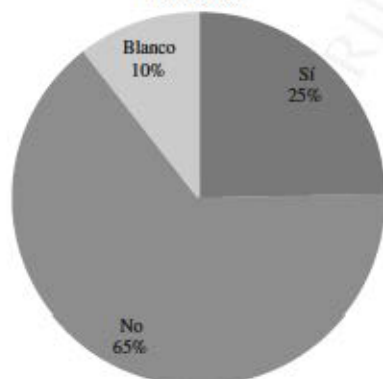


Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

<sup>9</sup> ALBIOL MONTESINOS, I., *El salario: aspectos legales y jurisprudenciales*, Deusto, Bilbao, 1992, p. 100. MERCADER UGUINA, J. R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial*, cit., pp. 115-133.

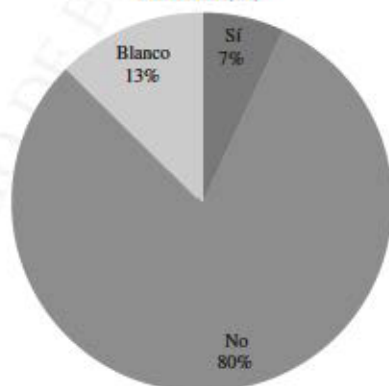
La situación es parecida cuando nos centramos en los pluses salariales que tienen que ver con la lucha contra el absentismo. Así, los complementos de asistencia (el 65% no los incluye, frente al 25% que sí) y puntualidad (80% no, frente a tan sólo el 7% que sí los incluye) son muy escasos y, ello, a pesar de la preocupación en los últimos por la lucha contra el absentismo<sup>10</sup>, en la que debería procurarse alcanzar una situación de equilibrio entre la salvaguarda de los intereses de los trabajadores y la evitación de ciertos desincentivos<sup>11</sup>.

**Gráfico 25**  
**Asistencia**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 26**  
**Puntualidad**



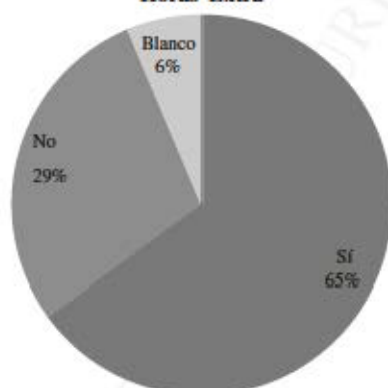
Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

<sup>10</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *Salario y crisis económica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011, pp. 213-219.

<sup>11</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial*, cit., p. 216.

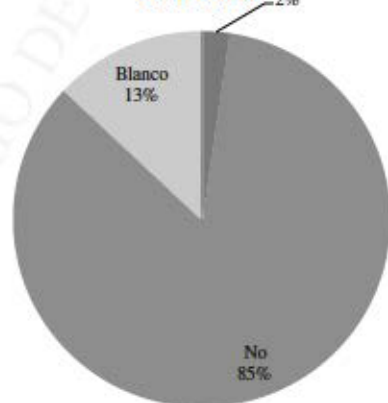
Cerrando este bloque de complementos se encuentran los pluses relativos a la compensación de las horas extraordinarias y los discrecionales. Pues bien, por lo que hace al primero, a juzgar por la muestra, sí que sigue siendo relativamente extendida la práctica de remunerar las horas extraordinarias, ya que complementos de este tipo se incluyen en el 65%, frente al 25% que no. En lo que hace al segundo, son prácticamente inexistentes los complementos discrecionales concedidos por el empresario, que sólo se encuentran en el 2% de los convenios de la muestra.

**Gráfico 27**  
**Horas Extra**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 28**  
**Discrecional**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.



### 2.3. TENDENCIAS SECTORIALES

Sobre la situación descrita hasta aquí, nuestro objetivo ahora es observar en qué medida los resultados alcanzados varían en función del sector productivo en el que nos encontremos, para lo cual seguiremos las mismas pautas que hasta ahora.

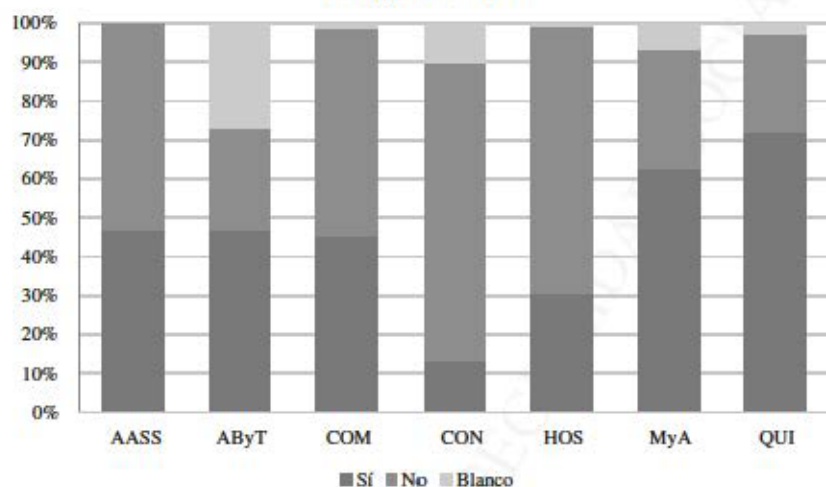
Así, comenzando por los complementos personales y, en particular, los dos analizados en relación con la antigüedad, los sectores productivos que contienen un porcentaje de cláusulas de «antigüedad pura» claramente por encima del nivel sectorial estatal (46% que sí contenían) son metal y automoción (63%)<sup>12</sup> y químicas (72%)<sup>13</sup>; mientras que del otro lado se encuentran la construcción (14%) y la hostelería (30%). En materia de antigüedad consolidada (55% no contienen a nivel estatal), se repite casi completamente el patrón, pues son metal y automoción (13%) y químicas (7%) los sectores en los que menos presencia tienen estos complementos; mientras que entre los que más destacan construcción (59%) y hostelería (43%). De ello se deduce que en el primer caso se ha apostado por un modelo claro de conservación, sin que existan visos de que vaya a cambiarse; mientras que en el segundo, no solamente la antigüedad está en claro retroceso, sino que se está apostando decididamente en esa dirección. En una situación intermedia se encontrarían el resto de sectores, con unos niveles de antigüedad pura por encima de la media, pero un uso de la antigüedad consolidada por debajo.

---

<sup>12</sup> En el mismo sentido, para este sector, MERCADER UGUINA, J. R.; PÉREZ DEL PRADO, D., *La estructura salarial*, Federación de Industria de CC.OO., 2010, p. 73, en <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/17943>. PÉREZ DEL PRADO, D., *Estructura salarial: retribuciones*, Federación de Industria de CC.OO., 2011, p. 141, en <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/17942>.

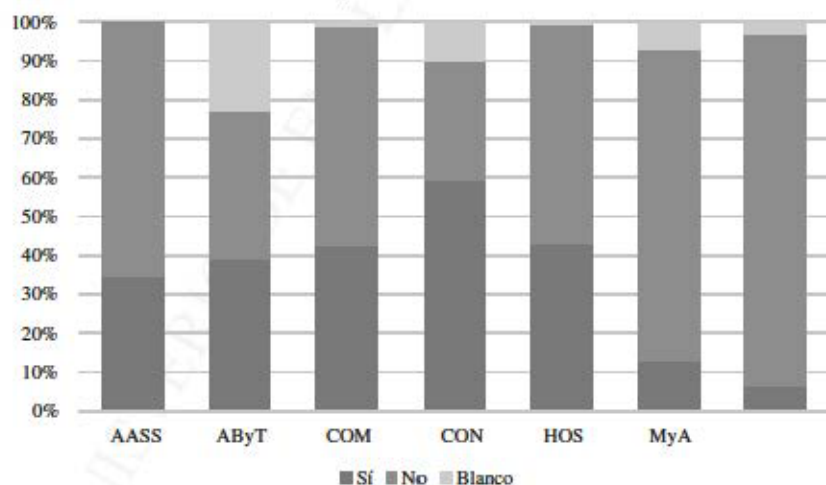
<sup>13</sup> MERCADER UGUINA, J. R.; GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «El sistema retributivo del convenio de la industria química», en *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, 2008, ISBN 978-84-96889-12-5, págs. 152-176, Comisiones Obreras, CCOO, Ediciones Cinca, 2008, pp. 152-176, fecha de consulta 30 junio 2017, en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2546542>.

**Gráfico 29**  
**Antigüedad Pura**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 30**  
**Antigüedad consolidada**

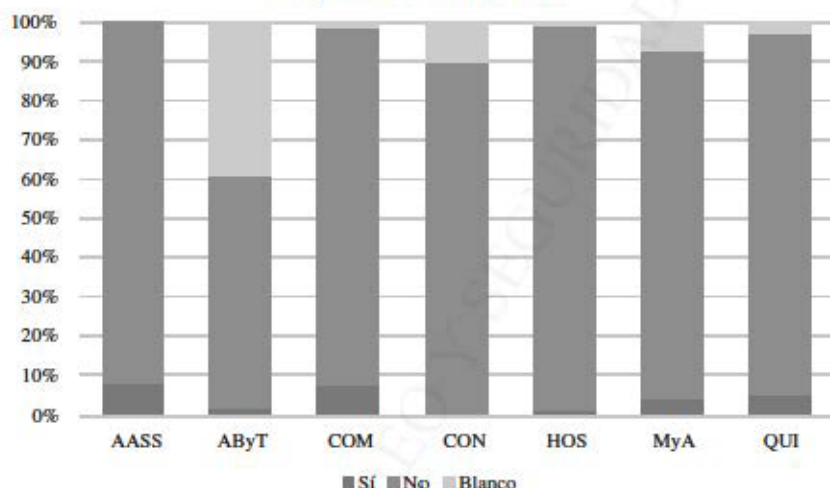


Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

Por lo que hace a los complementos de formación, partiendo del bajo uso descrito anteriormente, los sectores productivos en los que

esta situación es menos intensa serían actividades sanitarias (8%) y comercio (7%). Nótese que aun así estamos hablando de porcentajes muy bajos de inclusión. De otra parte, en la construcción su presencia es prácticamente inexistente (0.7%), siendo también especialmente bajo el porcentaje en alimentación, bebidas y tabaco (1,9%).

**Gráfico 31**  
**Complementos de formación**



*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

De lado de los complementos de puesto de trabajo y, en concreto, los que tienen que ver con la salud laboral, son relativamente más frecuentes en aquellos sectores susceptibles de tener más habitualmente actividades peligrosas. Tal es el caso de la construcción (50%), metal y automóvil (45%)<sup>14</sup> y actividades sanitarias (43%). De otra parte, estarían por debajo de la media la hostelería (7%) y el comercio (16%).

La situación en relación a la nocturnidad cambia algo. Así, algunos de los sectores anteriores también presentan unos altos porcentajes en el uso de este complemento, como es el caso de la asistencia sanitaria (82%); otros experimentan la tendencia contraria, como la

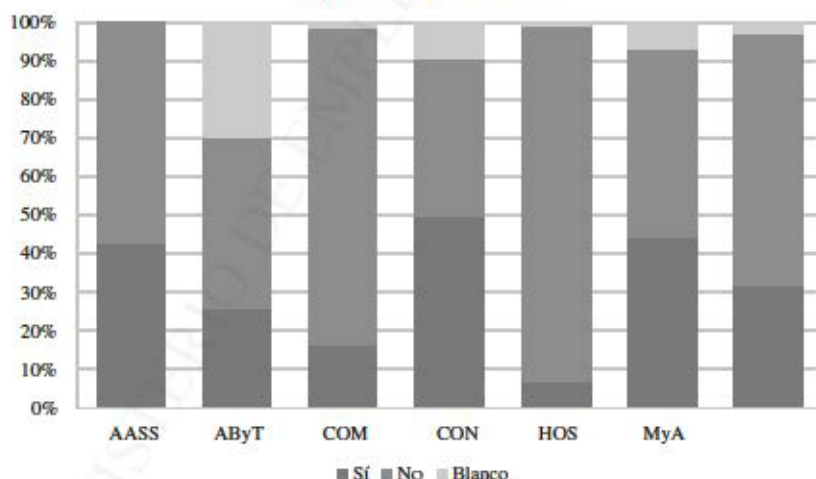
<sup>14</sup> En consonancia con lo que para este específico sector ya habían detectado otros estudios. MERCADER UGUINA, J. R.; PÉREZ DEL PRADO, D., *La estructura salarial*, Federación de Industria de CC.OO., 2010, p. 73, en <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/17943>. PÉREZ DEL PRADO, D., *Estructura salarial*, cit., p. 141.



hostelería que lo contiene en porcentajes elevados (86%); mientras que el comercio se queda a la cola, aunque con un porcentaje del 40%. En todo caso, el sector que más emplea este complemento, además de los dos anteriores, sería el de químicas (73%). En el lado contrario, además del comercio, la construcción presentaría también porcentajes relativamente bajos (59%) en un contexto de alta presencia de este complemento, tal y como tuvimos ocasión de explicar anteriormente.

Por lo que respecta al complemento de trabajo a turnos, dos sectores destacan por encima de todos los demás, químicas (66%) y metal y automoción (46%)<sup>15</sup>. Esto obedecería a la fuerte presencia que el trabajo por turnos tiene en estos sectores, lo que estaría siendo compensado a través de este complemento. Las diferencias con el siguiente que más tiene, alimentos, bebidas y tabaco (14%), es de más de 50 puntos con el primero y 30 con el segundo. El resto de sectores se sitúan entre el 4% y el 8%. Por consiguiente, la presencia relativamente baja del complemento por trabajo a turnos descrita anteriormente podría calificarse como una tendencia general, si bien existen notables excepciones en función del sector y, más concretamente, del tipo de actividades que se realizan.

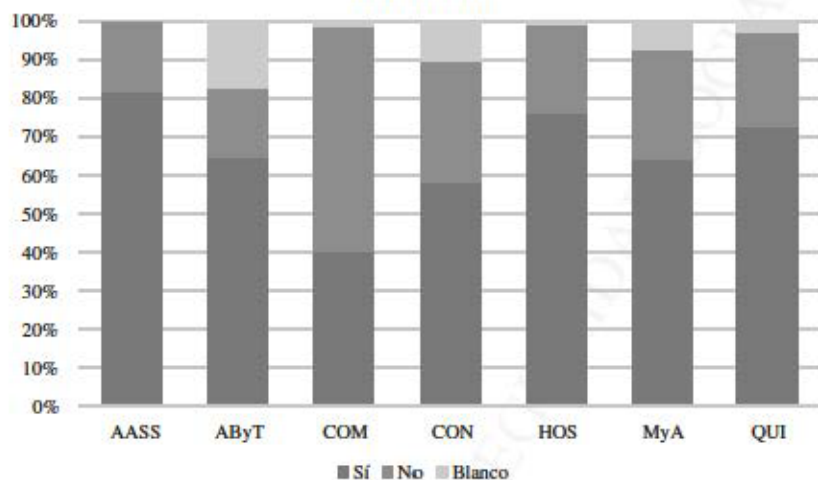
**Gráfico 32**  
**Peligrosidad y toxicidad**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

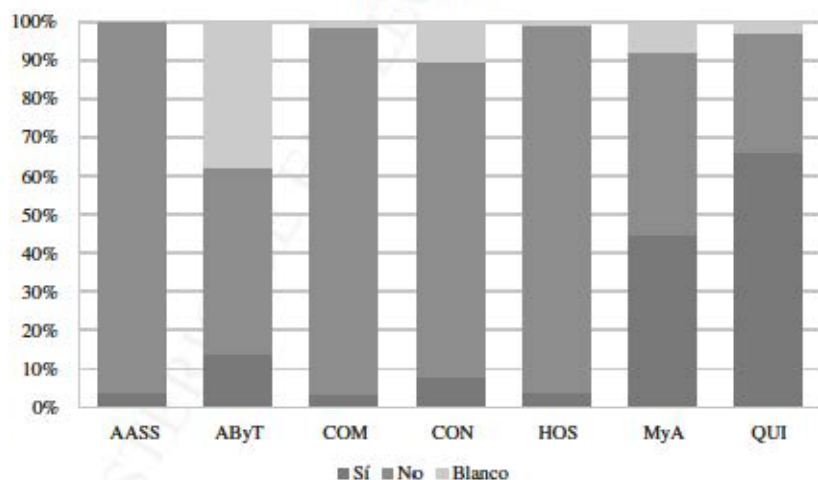
<sup>15</sup> MERCADER UGUINA, J. R.; PÉREZ DEL PRADO, D., *La estructura salarial*, cit., p. 73.

**Gráfico 33**  
**Nocturnidad**



*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 34**  
**Turnicidad**

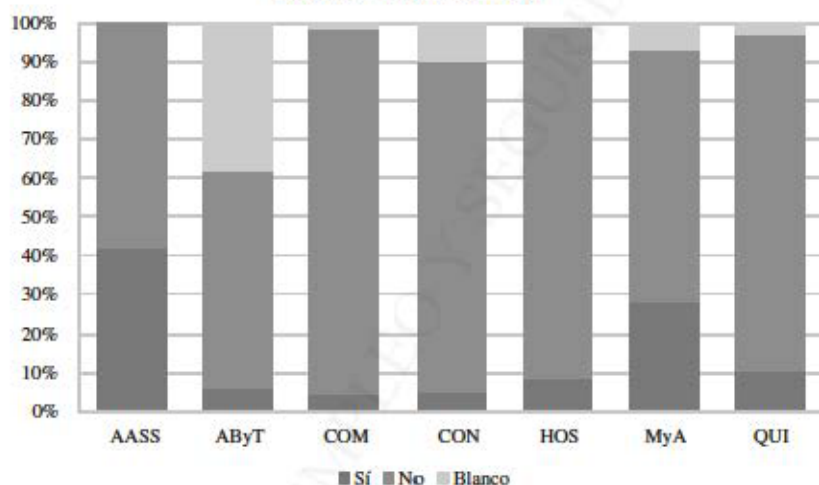


*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

El último de los complementos de puesto de trabajo es el de especial responsabilidad. Dos sectores destacan por encima de todos los demás, actividades sanitarias, con un 42%; y metal y automoción, con

un 28%. A continuación se situaría el sector de la química (11%), mientras que el resto se encuentran entre el 5% y el 8%. Nótese, no obstante, que el sector de la asistencia sanitaria destaca especialmente, prácticamente doblando al siguiente que más tiene. De ello resulta una fuerte presencia de este complemento en este sector comparativamente, de lo que se deduce un deseo claro de compensar la especial responsabilidad derivada del ejercicio de determinadas actividades dentro del ámbito sanitario.

**Gráfico 35**  
**Especial responsabilidad**



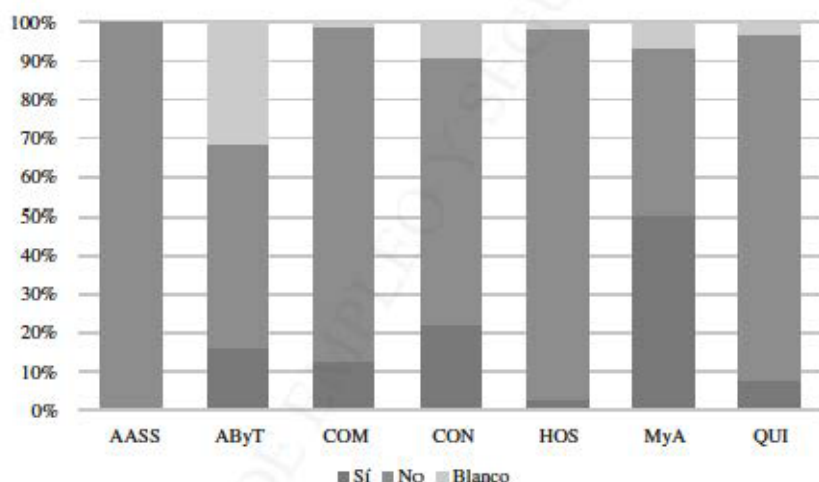
*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

En lo que respecta a los complementos de calidad y cantidad de trabajo, el primero de ellos se refiere al de producción y venta. Ya dijimos que su presencia era relativamente baja, si bien de nuevo encontramos importantes diferencias por sectores. Así, este complemento es especialmente significativo en el sector del metal y la automoción (51%) y, a cierta distancia, en el de la construcción (22%). Les seguiría alimentación, bebidas y tabaco (16%) y comercio (13%). La presencia de este complemento es mucho más reducida en el resto de sectores y prácticamente inexistente en el de las actividades sanitarias (1%).

Por lo que hace a los complementos de asistencia y puntualidad, parece que los resultados no son homogéneos entre ambos. Así, mientras que la asistencia destaca en la construcción (45%), metal y auto-

moción (39%)<sup>16</sup> y alimentación, bebida y tabaco (30%), en el caso de la puntualidad lo hace en el metal y la automoción (pero con un 19%), la química (un 18%) y la alimentación, bebida y tabaco (7%). Por consiguiente, el metal y la automoción y la alimentación, bebida y tabaco parecen emplear ambos complementos, si bien más intensamente el primero, que el segundo. Por su parte, el complemento de asistencia destacaría en la construcción, que no prestaría especial atención al de puntualidad. A la inversa, esta última estaría muy presente en el de química que, sin embargo, no destacaría en el uso del de asistencia. Todo esto teniendo en cuenta las notables diferencias en cuanto al porcentaje de uso de uno y otro complemento explicadas anteriormente.

**Gráfico 36**  
**Producción o venta**

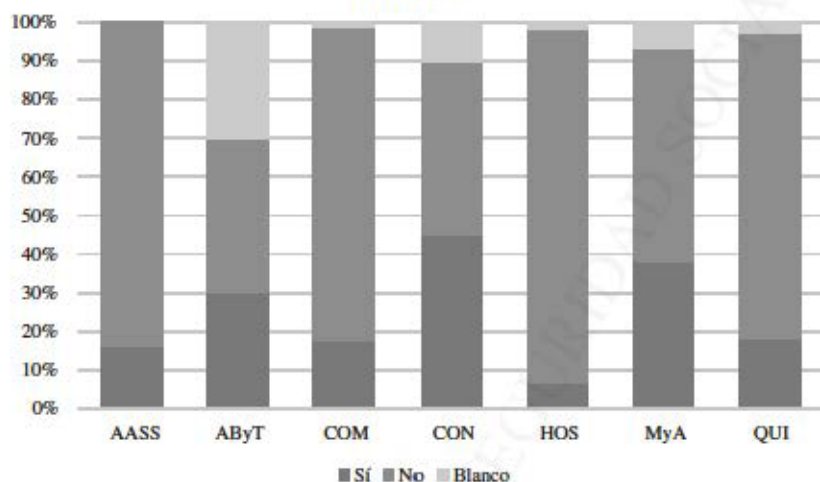


*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

<sup>16</sup> En el mismo sentido, *Ibid.*, p. 65. MENENDEZ CALVO, R.; SERRANO GARCÍA, J. M.; MENDOZA NAVAS, N.; PÉREZ DEL PRADO, D., *Observatorio industrial del sector metal 2012: La productividad en el sector del metal: su correlación con los salarios*, Federación de Industria de CC.OO., 2012, en <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/17941>.

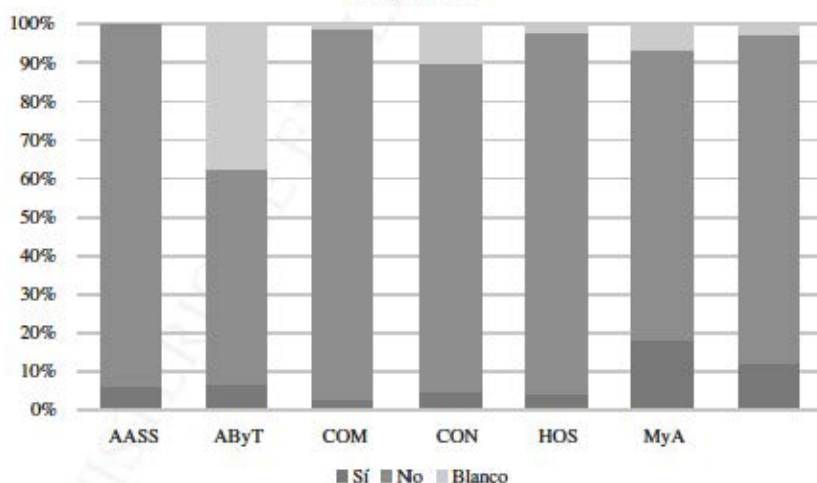


**Gráfico 37**  
**Asistencia**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 38**  
**Puntualidad**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

Por su parte, el estudio del complemento por horas extra revela que su remuneración es especialmente importante en la construcción

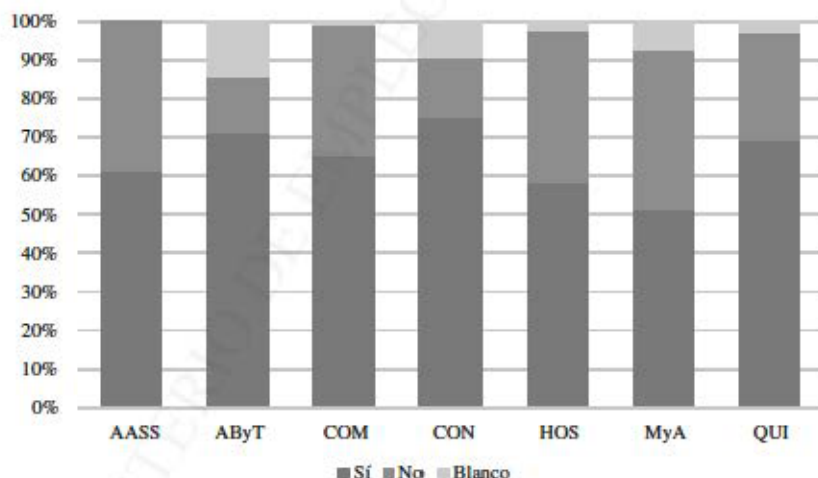


(75%), la alimentación, bebidas y tabaco (71%) y la química (69%). Del otro lado se situarían el metal y la automoción (51%) y las actividades sanitarias (61%).

Si nos centramos en la remuneración del desempeño, dentro de la escasa importancia que tiene en los convenios de la muestra y que explicamos anteriormente, los sectores en los que sin embargo sería más importante serían la química, con un 11%, la construcción, con un 9% y el metal y la automoción, con un 8%. Del lado contrario, se encontrarían la hostelería, con un 2% y la alimentación, bebidas y tabaco con un 3%.

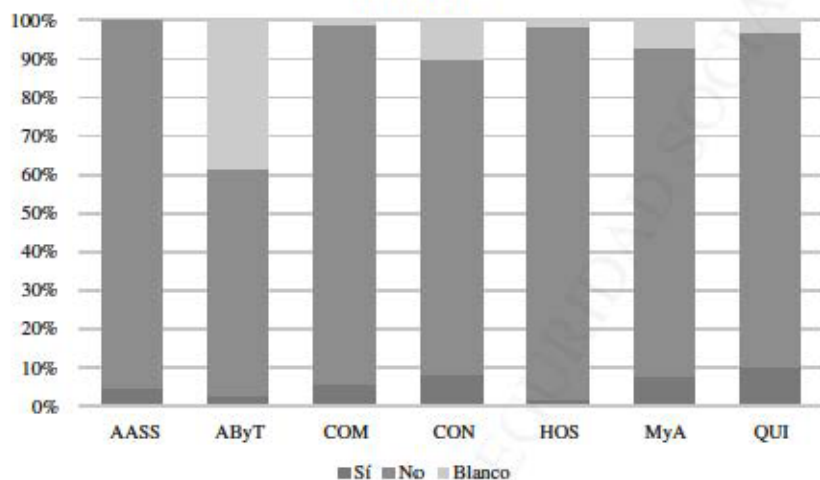
Por último, en el marco de una evaluación general similar al del caso anterior, los pluses discrecionales serían relativamente abundantes en las actividades sanitarias (8%) y la química (4%). En el resto de sectores el porcentaje de convenios que prevén este tipo de complemento se mueve entre el 3% y el 1%, siendo prácticamente inexistente en el sector de la construcción.

**Gráfico 39**  
**Horas Extra**



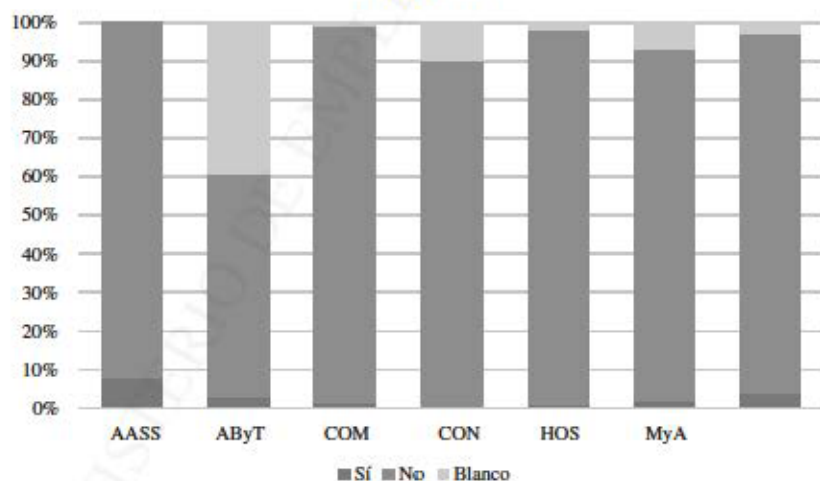
*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 40**  
**Desempeño**



*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 41**  
**Discrecional**



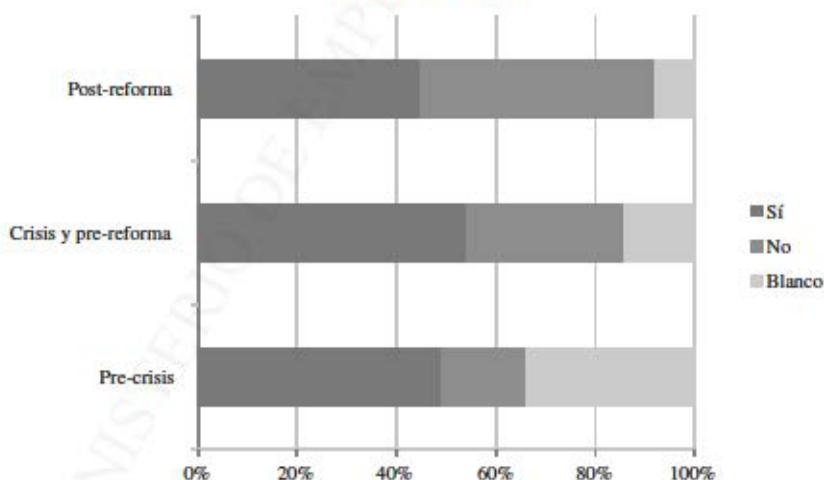
*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

## 2.4. TENDENCIAS TEMPORALES

La segunda perspectiva de análisis incorpora la variable tiempo y trata de averiguar en qué medida los cambios económicos y las reformas legislativas han podido incidir en la acción de los negociadores. Así, por lo que respecta a la antigüedad, el plus que hemos denominado como antigüedad pura vino a experimentar un cierto incremento durante la crisis y la etapa inmediatamente anterior, pasando de estar presente en el 48% de los convenios al 54%. Posteriormente, sin embargo, esta cifra se ha reducido al 45%, por lo que se encuentra a un nivel inferior al del inicio del período. Paralelamente, el número de convenios que no las incluyen ha pasado del 17% al 47%. De otra parte, los complementos de antigüedad consolidada han experimentado un continuo crecimiento, pasando del 28% al inicio del período analizado, al 56% al final del mismo.

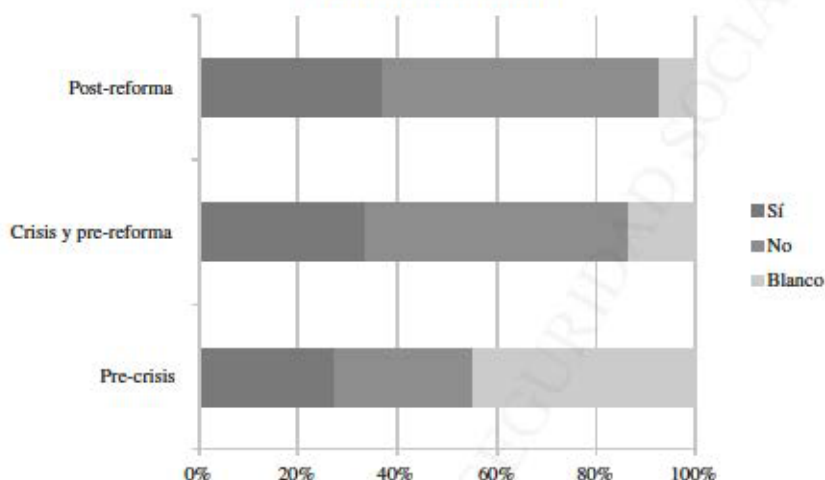
Dentro de este bloque de elementos retributivos, los complementos para la formación se han incrementado muy ligeramente, siendo casi inexistentes en la muestra al principio del período para posteriormente situarse en la franja del 4-5%.

**Gráfico 42**  
**Antigüedad pura**



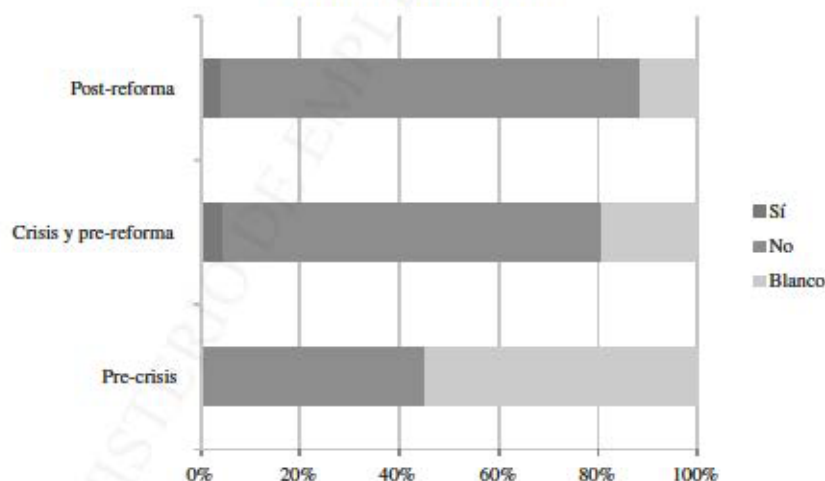
*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 43**  
**Antigüedad consolidada**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 44**  
**Complemento formación**

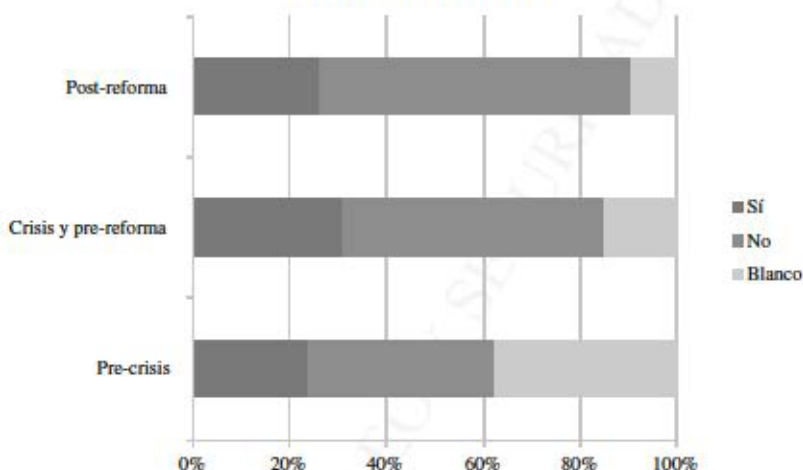


Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

En lo que hace a los complementos de puesto de trabajo, el de peligrosidad y toxicidad experimentó un ligero incremento con la crisis,

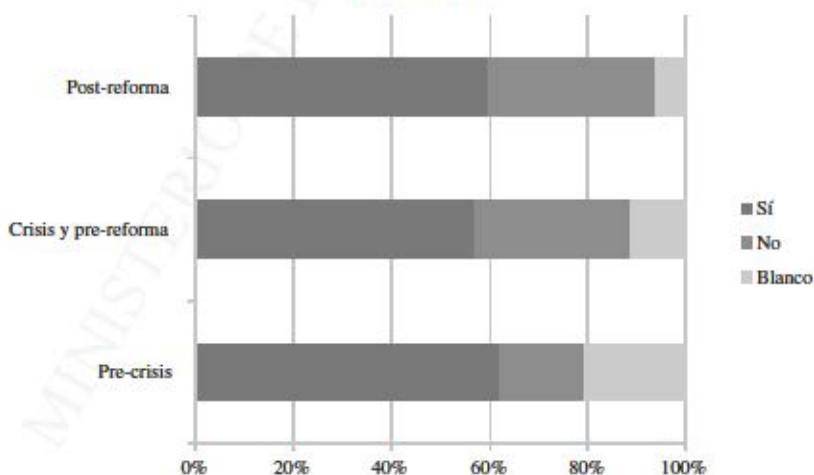
pasando del 24% al 31%, para posteriormente retornar a niveles similares a los del inicio del período estudiado, concretamente del 26%. Tampoco se observan grandes cambios en el de nocturnidad, que paso del 62% al 57% para posteriormente situarse en el 60%. Podrían, por tanto, en ambos casos de tratarse fluctuaciones sin ninguna causa de fondo.

**Gráfico 45**  
**Peligrosidad y toxicidad**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 46**  
**Nocturnidad**

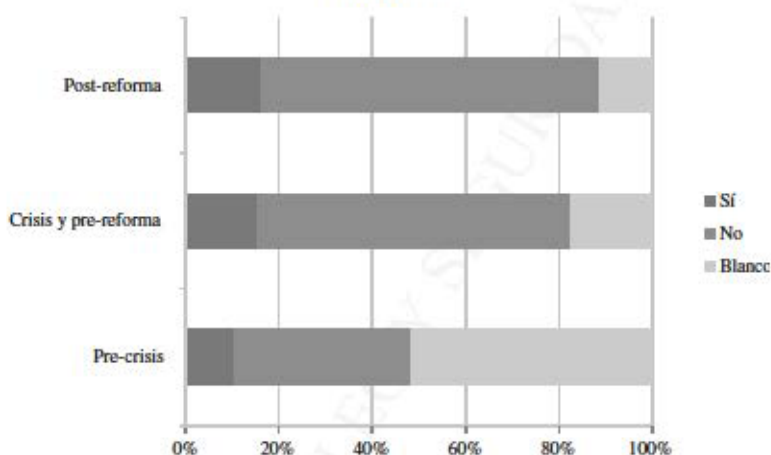


Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.



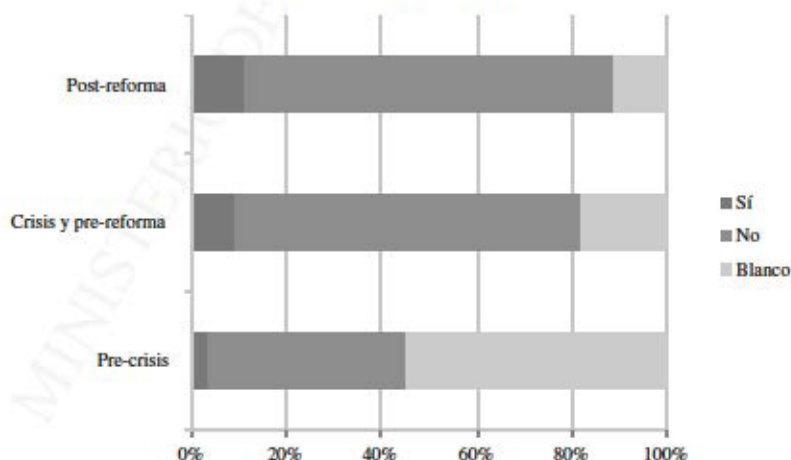
Por su parte, la turnicidad ha experimentado un ligero incremento, que la ha llevado del 10% de los convenios de la muestra, al 15% y, posteriormente al 16%. Algo parecido ocurre con el complemento de especial responsabilidad, que se triplica en la crisis, pasando de un muy bajo 3% al 9%, para volverse a incrementar con la recuperación y el período post-reforma, hasta el 11%.

**Gráfico 47**  
**Turnicidad**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 48**  
**Especial responsabilidad**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

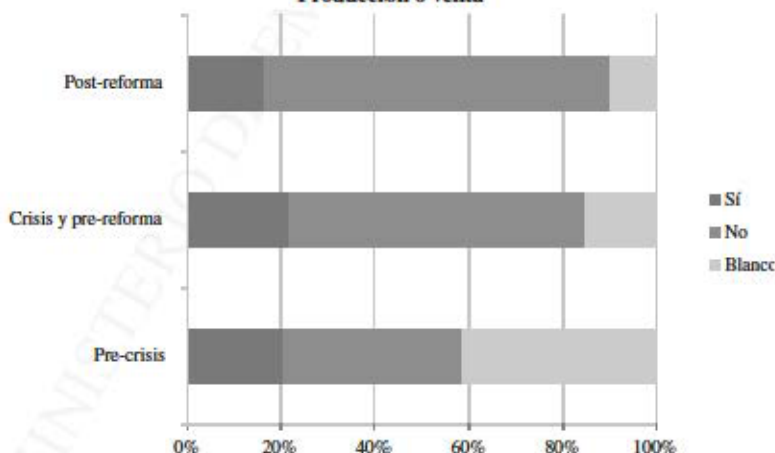


Si nos centramos en los complementos de calidad y cantidad de trabajo, los cambios experimentados a lo largo del tiempo no son significativos en ninguno casi todos los casos: el plus de producción o ventas pasó en los tres momentos temporales enunciados del 21% al 22% para posteriormente reducirse al 17%; y el complemento por horas extra se ha mantenido en todo el período en la franja del 65-66%; el de desempeño se incrementó con la crisis al 5% y se ha mantenido posteriormente en el 6%; y el discrecional, que siguió un comportamiento similar al anterior, pasó al 3%, para luego reducirse al 2%.

Sin embargo, los complementos de asistencia y puntualidad experimentaron un fuerte repunte al principio de la crisis para luego mantenerse constantes. En concreto, el primero se incrementó del 10% al 25%, para luego mantenerse en este nivel; lo mismo ocurrió con la puntualidad, que pasó del 1% al 7%, para también permanecer estable. Este repunte podría reflejar la preocupación por el fenómeno del absentismo, que se recrudeció durante la crisis, y a la que tuvimos ocasión de aludir<sup>17</sup>.

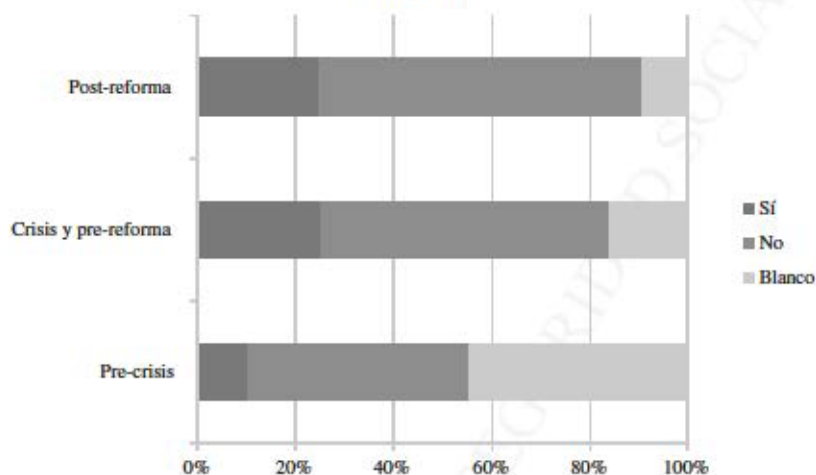
Así las cosas, los únicos cambios destacables tendrían que ver con los complementos relacionados con la lucha contra el absentismo, en buena medida por las necesidades de ajuste de costes derivada de la crisis, pero sin que ningún caso los porcentajes alcanzados sean especialmente elevados. En el resto de los casos, los cambios son incluso de menor importancia, por lo que no se vislumbra ninguna tendencia clara.

**Gráfico 49**  
**Producción o venta**

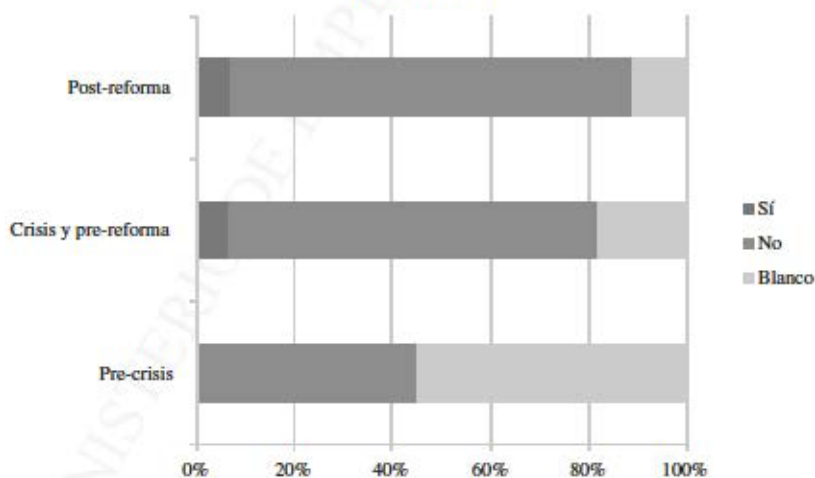


Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

<sup>17</sup> MERCADER UGUINA, J. R., *Salario y crisis económica*, cit., p. 216.

**Gráfico 50**  
**Asistencia**

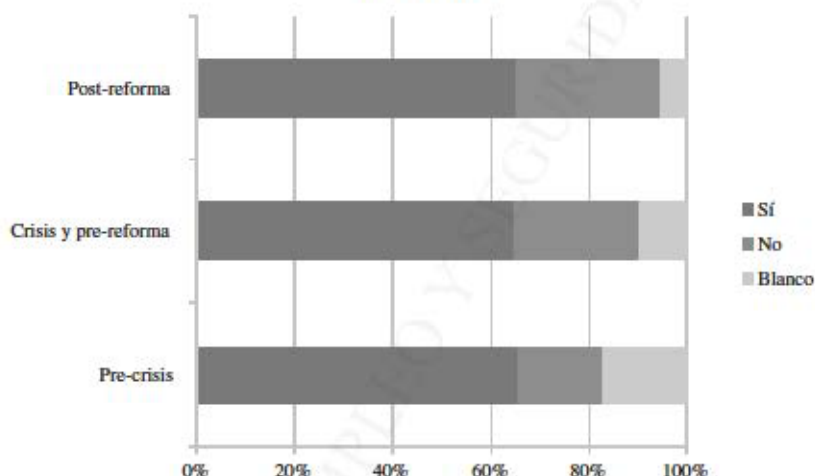
Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 51**  
**Puntualidad**

Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

En relación a las horas extra, ni la crisis, ni los cambios legislativos se han hecho notar en lo que se refiere a su presencia en los convenios colectivos. En efecto, el porcentaje de convenios colectivos que prevén su remuneración se mantienen en torno al 65%. Ello puede tener que ver con las tesis que sitúan las horas extra y su remuneración como un mecanismo de flexibilización del tiempo de trabajo para el empresario y de mejora del salario para el trabajador<sup>18</sup>.

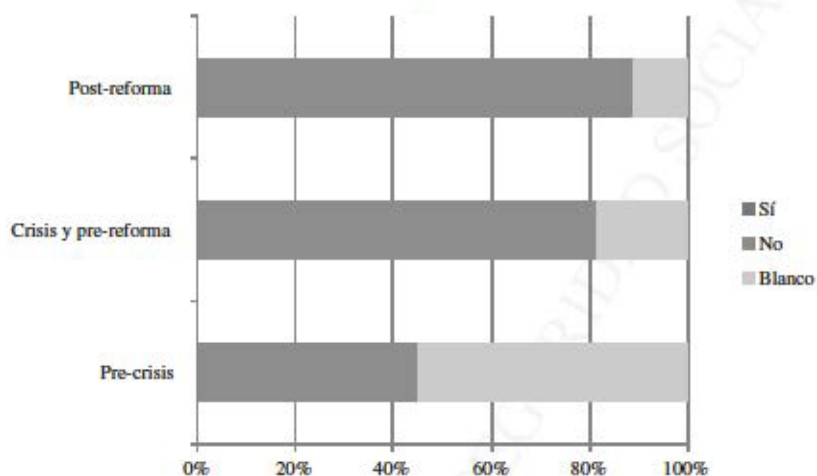
**Gráfico 52**  
**Horas extra**



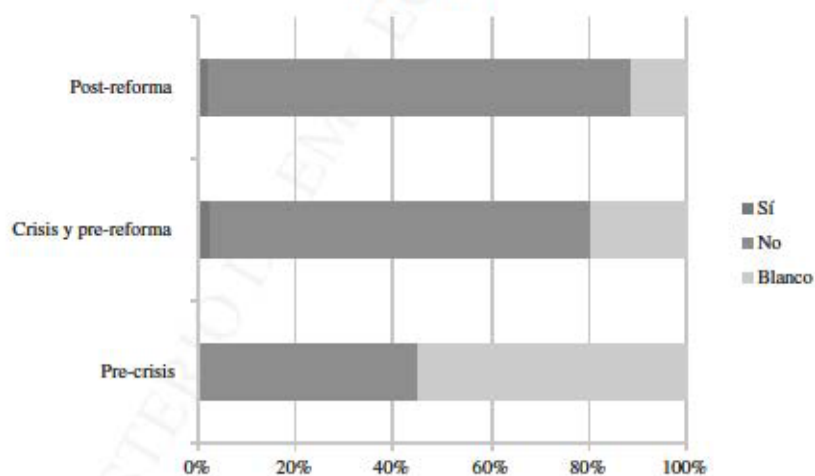
Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

Por último, los complementos relacionados con el desempeño experimentan un incremento con el inicio de la crisis, situándose a partir de ese momento en torno al 5-6%. Por su parte, los discrecionales pasaron del 0 al 3%, para luego retroceder al 2%. De una presencia tan poco significativa, parece difícil poder sacar conclusiones.

<sup>18</sup> MERCADER UGUINA, J. R.; PÉREZ DEL PRADO, D., *La estructura salarial*, cit., p. 70.

**Gráfico 53**  
**Desempeño**

Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 54**  
**Discrecional**

Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

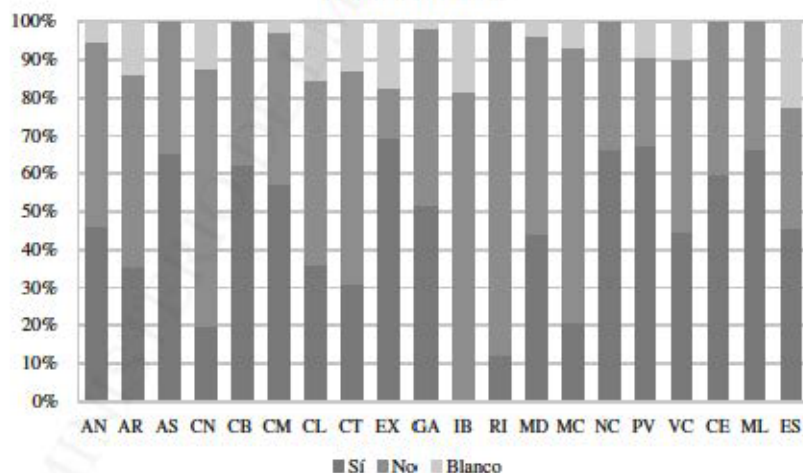


## 2.5. TENDENCIAS TERRITORIALES/AUTONÓMICAS

La última de las variables de nuestro análisis es la que tiene ver con el elemento geográfico y, en concreto, trata de determinar qué diferencias existen entre Comunidades Autónomas.

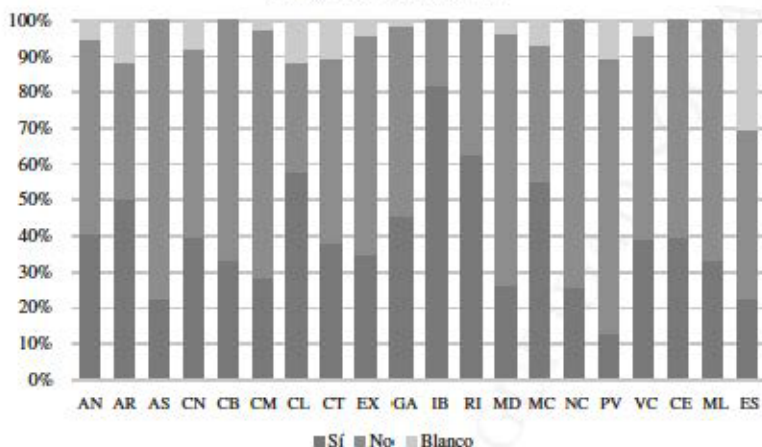
Así, comenzando por los complementos personales y, en particular, por la antigüedad pura, se encontrarían por encima de la media nacional (46%), Extremadura (70%), Navarra y País Vasco (67%), Melilla (67%), Asturias (65%), Cantabria (63%), Ceuta (60%), Comunidad de Madrid (58%) y Galicia (52%). Del otro lado, no se ha observado esta cláusula en los convenios de la muestra de Islas Baleares. También es especialmente bajo el porcentaje en La Rioja (13%), Canarias (20%) y Cataluña (31%). Precisamente estas comunidades encabezan la lista de aquellas en las que la antigüedad consolidada se encuentra por encima de la media (23%). Así, en los convenios de las Islas Baleares estas cláusulas alcanzan el 82%, mientras que en La Rioja llega al 63%. Cataluña, por su parte, se descuelga hasta el 38%, siendo superada por o Castilla y León (58%) o Aragón (51%), entre otras.

**Gráfico 55**  
**Antigüedad pura**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

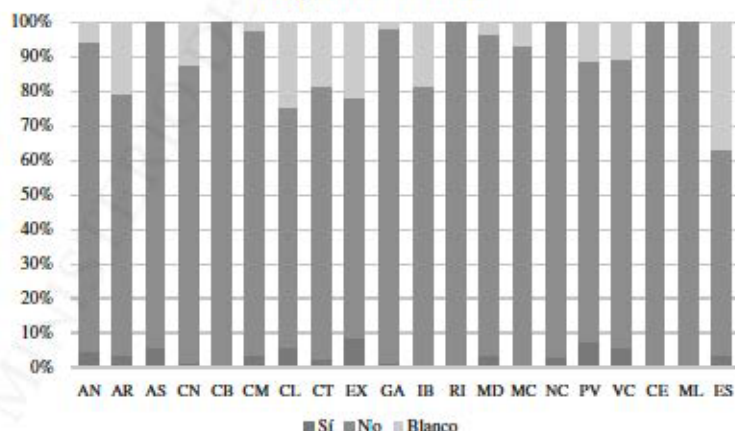
**Gráfico 56**  
**Antigüedad consolidada**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

Por lo que respecta al tercer complemento de este grupo, el de formación, se encuentran por encima del nivel fijado por los convenios estatales (4%), Extremadura (9%), Asturias (6%), Castilla y León (6%), País Vasco (7%), Comunidad Valenciana (6%) y Andalucía (5%). Por debajo de ese umbral, los datos recogidos se mueven entre su no presencia y el 2%. Aragón, Murcia, Madrid y Navarra tendrían un porcentaje igual del convencional estatal.

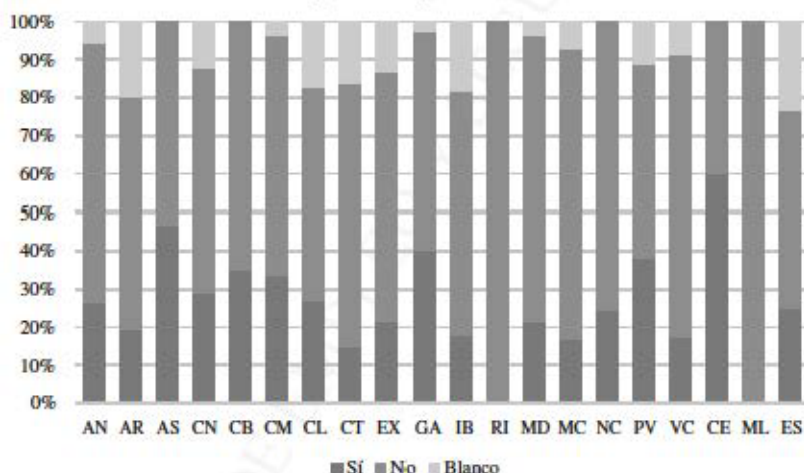
**Gráfico 57**  
**Complemento formación**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

En el grupo de los complementos de puestos de trabajo, el de peligrosidad y toxicidad, está presente en los convenios colectivos del 25% de los convenios estatales, estando por encima de ese nivel Ceuta (67%), Asturias (47%), Galicia (40%), País Vasco (38%), Cantabria (35%), Castilla-La Mancha (34%), Canarias (29%), Andalucía y Castilla y León (27%). Del otro extremo se situarían Melilla (sin casos en la muestra), Cataluña (15%), Islas Baleares (18%), Aragón (19%), Valencia y Murcia (17%). Por consiguiente, parece que la zona cántabrica sería más proclive a este tipo de complementos, a la que se sumaría Andalucía, Canarias y las dos Castillas, frente a la fachada mediterránea, que registraría los menores porcentajes.

**Gráfico 58**  
**Peligrosidad y toxicidad**



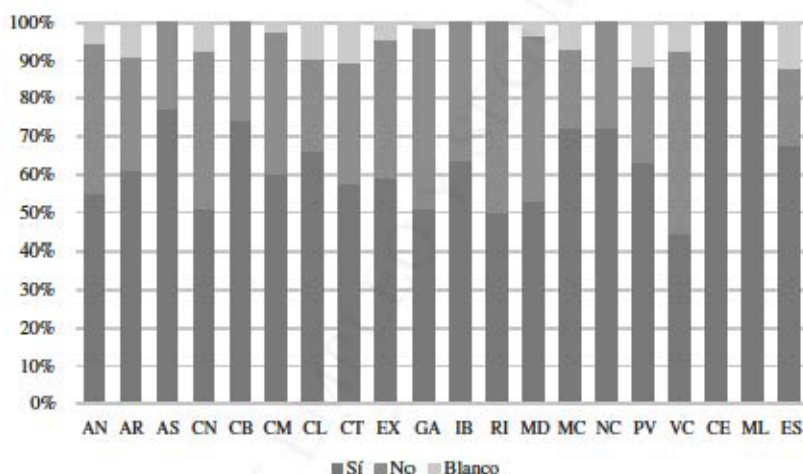
*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

Por lo que respecta a los complementos de nocturnidad y turnicidad, mientras que en el primer caso se observa una situación homogénea en la que la regulación convencional autonómica se sitúa en torno a lo establecido en la Estatal; en el segundo, existe una clara disociación entre los convenios estatales, que sí lo prevén aunque en un porcentaje relativamente bajo, y los autonómicos, que apenas apuestan por su incorporación.

En concreto, en relación al complemento de nocturnidad, se encuentran por encima del límite establecido a nivel sectorial estatal (68%), Ceuta y Melilla, para las que todos los convenios de la muestra

prevén este plus, Asturias (77%), Cantabria (74%), Navarra y Murcia (72%). De entre los que menos tienen, destacan Valencia (44%), Canarias (51%), Madrid (53%), Andalucía (55), Castilla-La Mancha (60%). Por lo que hace al complemento de turnicidad, el 38% de los convenios colectivos sectoriales estatales lo contienen, estando por encima de ese nivel tan sólo Melilla (67%) y Asturias (42%). El resto de Comunidades Autónomas se sitúan en una franja del 14%-16%. Tan sólo Canarias con un 8% y La Rioja, Islas Baleares y Murcia, cuyos convenios colectivos no la incluyen, estarían por debajo de esta franja.

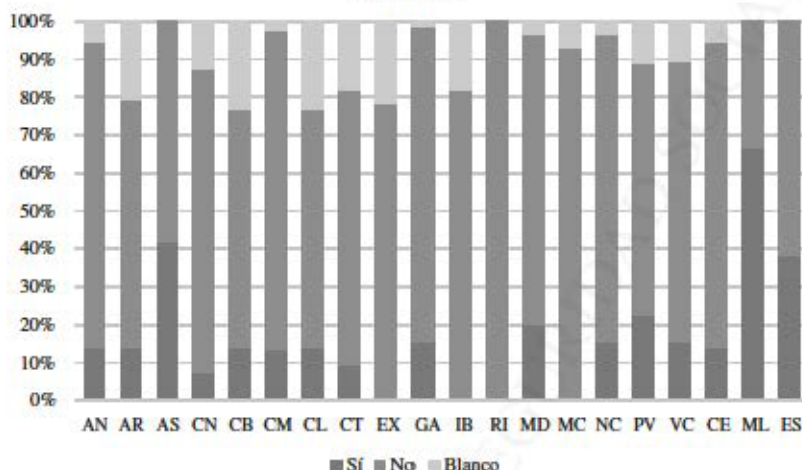
**Gráfico 59**  
**Nocturnidad**



*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.



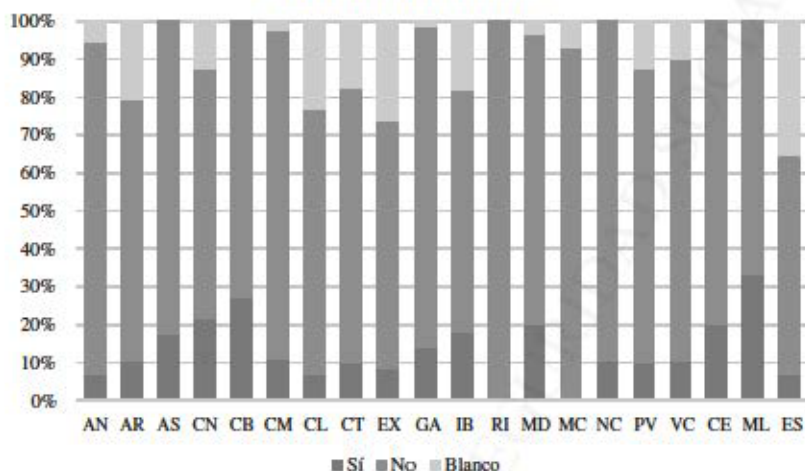
**Gráfico 60**  
**Turnicidad**



*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

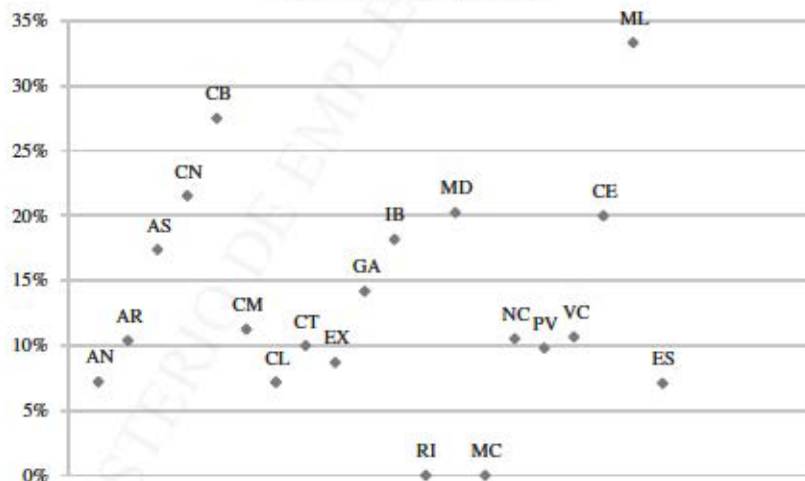
En lo que hace al complemento de especial responsabilidad, lo cierto es que se produce una situación distinta a la que observábamos con anterioridad. Mientras que el nivel estatal apenas apuesta por este complemento (tan sólo el 7% de los convenios de la muestra lo prevén), buena parte de los convenios autonómicos sí que lo contemplan de una manera más intensa. Tal es el caso de Melilla (33%), Cantabria (28%), Canarias (22%) Madrid y Ceuta (20%), Islas Baleares (18%), Asturias (17%), Castilla-La Mancha, Navarra y Valencia (11%), País Vasco, Cataluña y Aragón (10%). Tan sólo los convenios estudiados de La Rioja y Murcia no incluirían este tipo de cláusulas. Por su parte, Andalucía y Castilla y León ostentarían el mismo porcentaje que a nivel estatal.

**Gráfico 61**  
**Especial responsabilidad**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 62**  
**Especial Responsabilidad**

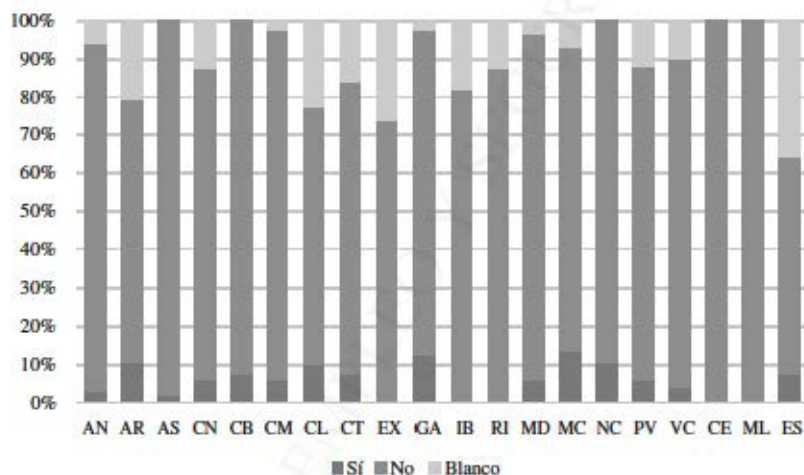


Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

En el bloque de los complementos de cantidad y calidad, los de producción o venta parecen mostrarse con menor intensidad en el plano autonómico que en el estatal, siendo en todo caso poco frecuentes

como ya tuvimos ocasión de destacar, a salvo también la situación de determinados sectores. Así, tan sólo Cantabria (41%) está por encima del 26%, que es el porcentaje de convenios estatales que lo incluyen, aproximándose no obstante a este nivel País Vasco (24%), Madrid (23%) y Murcia (21%). Del otro lado, los convenios de la muestra de Extremadura, Ceuta y Melilla no establecen ninguna previsión al respecto. También destacan por sus porcentajes bajos, Asturias (3%) y Navarra (9%). El resto de comunidades se mueven en la franja de entre el 11% y el 15%.

**Gráfico 63**  
**Producción o venta**

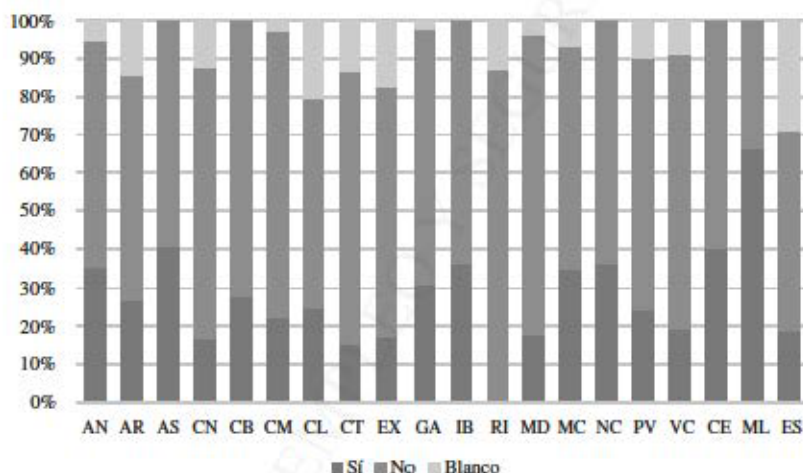


*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

Por lo que hace a la asistencia y la puntualidad, lo cierto es que en el primer caso los convenios autonómicos parecen apostar de una forma más decidida por este plus, mientras que en el segundo, la situación no sería tan clara. En efecto, de las diecisiete Comunidades Autónomas y dos ciudades autónomas, tan sólo cinco (La Rioja, cuyos convenios no lo prevén; Comunidad Valenciana, con un 17%; Madrid, con un 18%; Extremadura y Canarias, con un 17; y Cataluña, con un 16%) no sobrepasan el umbral marcado por los convenios estatales (19%). El resto se sitúan entre el máximo registrado por Melilla (67%), Asturias (41%) y Islas Baleares y Navarra (36%) y el mínimo de la comunidad murciana (23%). La Comunidad valenciana registra la misma proporción que el conjunto del Estado.

En el caso del complemento de puntualidad, cinco Comunidades Autónomas se sitúan por encima del nivel estatal fijado en el 8%. Se trata de Murcia (14%), Galicia (12%), Navarra (11%) y Aragón y Castilla y León (10%). Dos se encuentran al mismo nivel, Cantabria y Cataluña. El resto por debajo. En concreto, mientras que Extremadura, Islas Baleares, La Rioja, Ceuta y Melilla no aportan a la muestra ningún convenio que contenga este plus; Asturias registra un 2%, Andalucía, un 3%; Valencia, un 4%; y Cantabria, Madrid, Murcia y País Vasco, un 6%.

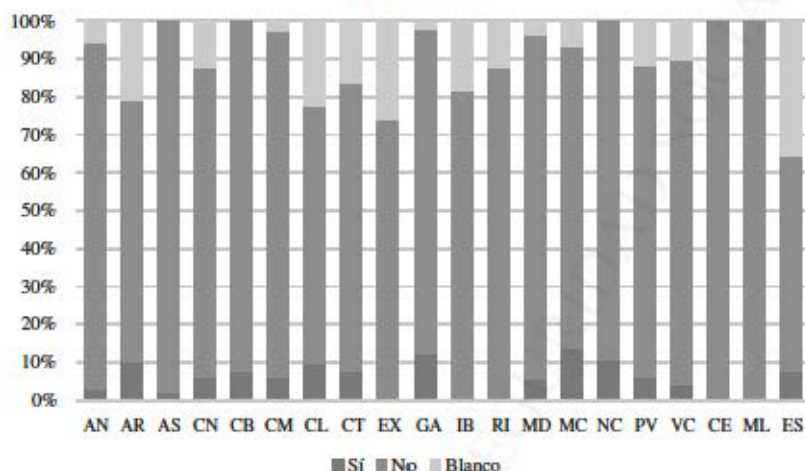
**Gráfico 64**  
**Asistencia**



*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.



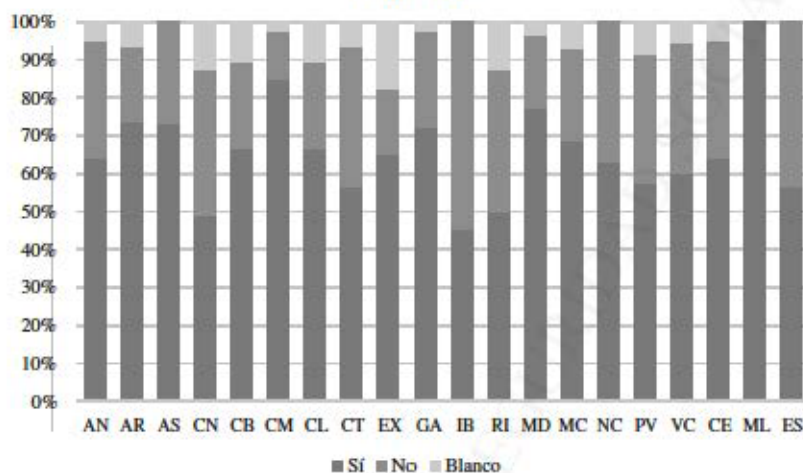
**Gráfico 65**  
**Puntualidad**



*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

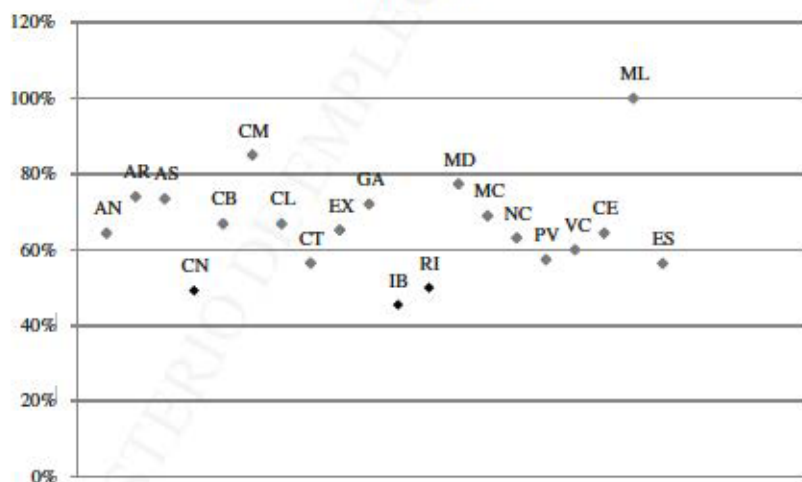
La situación es completamente diferente en el caso del complemento por horas extra, para el que los convenios autonómicos prevén con carácter general una mayor cobertura que el ámbito estatal, en el sentido de que un mayor número de convenios lo incluyen. En concreto, frente al 56% del Estado, las comunidades autónomas van desde el 57% de Cataluña y País Vasco al 85% de Murcia. En el caso de Melilla, todos los convenios colectivos de la muestra prevén la remuneración de las horas extra. Del otro lado, por debajo del nivel marcado por los convenios estatales tan sólo se encontrarían Islas Baleares (45%), Canarias (49%) y La Rioja (50%) y, como vemos, no a mucha distancia de aquél.

**Gráfico 66**  
**Horas Extra**



Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

**Gráfico 67**  
**Horas Extra**

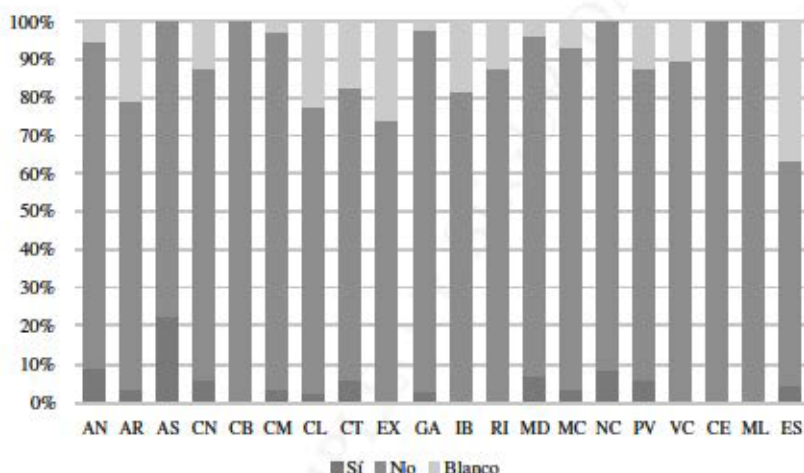


Fuente: Elaboración propia a partir de la muestra.

En el caso del complemento por desempeño, hay una Comunidad Autónoma que destaca por encima de las otras, que la asturiana, con un 22%, diecisiete puntos más que el nivel estatal y trece más que

las autonomías que más tienen, que son Andalucía y Navarra, con un 9%. El resto de mueven en torno al nivel marcado por los convenios estatales, entre el 3% y el 7%. No obstante, los convenios colectivos de la muestra pertenecientes a Cantabria, Extremadura, Islas Baleares, La Rioja, Ceuta y Melilla no contienen ningún ejemplo de este tipo de remuneración.

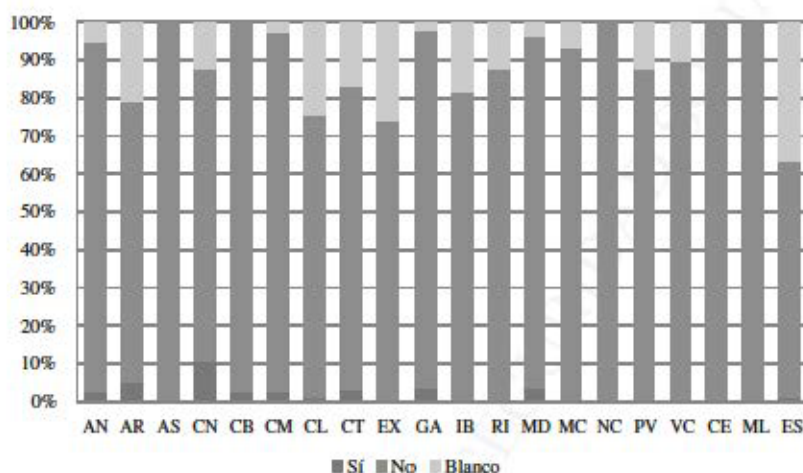
**Gráfico 68**  
**Desempeño**



*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

Por último, la caracterización geográfica de los pluses discrecionales es muy similar al anterior. Así, nos encontramos con una Comunidad Autónoma que destaca sobre las demás, que en este caso es Canarias con un 11%; mientras que el resto se encuentran en torno al nivel nacional, que se sitúa en el 1%. No obstante, Aragón con un 5%, Galicia y Madrid (con un 4%) se apartarían algo más de esa caracterización. El resto de la muestra se mueve entre el 0% y el 3%.

**Gráfico 69**  
**Discrecional**



*Fuente:* Elaboración propia a partir de la muestra.

## 2.6. A MODO DE CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas hemos analizado desde el plano cuantitativo los distintos complementos salariales objeto de este estudio. De los datos analizados puede corroborarse la tendencia hacia la desaparición de los complementos de antigüedad y peligrosidad y toxicidad, mucho más intensa en este segundo caso. Ahora bien, dicho esto, deben hacerse dos observaciones. De una parte, la crisis económica y las reformas laborales no parecen haber incidido especialmente en esta evolución. De otra, estos complementos siguen siendo relativamente fuertes en sectores como el metal y la automoción o la química, en el primer caso, y la construcción, el metal y el automóvil y las actividades sanitarias en el segundo. Desde la perspectiva geográfica, con carácter general puede observarse una cierta homogeneidad en su inclusión por parte de los convenios colectivos sectoriales estatales y autonómicos.

En segundo lugar, parecen existir un buen número de complementos que no gozan de una especial significación en nuestra negociación colectiva, al menos a juzgar por los datos de la muestra. Tal es el caso del complemento por formación, la especial responsabilidad y los discrecionales, de un lado; y producción o ventas, el trabajo a turnos y



desempeño, de otro, siendo especialmente preocupante este último caso por su vinculación indirecta con la productividad. No obstante, dentro de este grupo, es cierto que la importancia cuantitativa de los dos primeros es menor, que la de los tres segundos. En todo caso, de nuevo, esta descripción general varía por sectores. Así, el de formación es algo más importante en las actividades sanitarias y el comercio; la especial responsabilidad en el primero de los anteriores y en el metal y el automóvil; los discrecionales, de nuevo, en las actividades sanitarias; producción o ventas y desempeño, en sectores industriales clásicos como el metal y la automoción y la química. Desde el plano temporal, no se han visto cambios significativos y, cuando han ocurrido, no han servido para sacar al tipo de complemento de su relativamente escasa importancia. En lo que hace a la perspectiva territorial, formación parece ser más relevante en la zona cantábrica; especial responsabilidad se contempla de una manera más intensa a nivel autonómico que a nivel estatal; lo contrario ocurre con producción y ventas y turnos; mientras que desempeño sigue un patrón muy similar en todos los niveles.

En tercer lugar, nos encontraríamos con los complementos que resisten el paso del tiempo, como la nocturnidad y las horas extra<sup>19</sup>, especialmente en determinados sectores industriales clásicos, las actividades sanitarias y en la construcción. Los porcentajes de convenios que los mantienen se mantienen estables e, incluso, se incrementan ligeramente en el período analizado. Desde el plano territorial, el nivel autonómico parece prever en menor medida el complemento por nocturnidad, aun manteniendo niveles altos; mientras que en segundo ocurre lo contrario, es más fuerte en las Comunidades Autónomas que en el conjunto del Estado.

Por último, los complementos vinculados a la lucha contra el absentismo, asistencia y puntualidad, no presentan unos porcentajes totales significativos, si bien se han incrementado con la crisis económica. Estos complementos son especialmente significativos en sectores industriales clásicos y, en el primer caso, también en la construcción. Por lo que hace a la asistencia y la puntualidad, lo cierto es que en el primer caso los convenios autonómicos parecen apostar de una forma más decidida por este plus, mientras que, en el segundo, la situación no sería tan clara.

---

<sup>19</sup> En el mismo sentido, ALFONSO MELLADO, C.L., «Salarios y negociación colectiva», en *Estudios sobre el salario*, Ediciones Bomarzo, Albacete, 2004, pp. 36-37.



## BIBLIOGRAFÍA

- ALBIOL MONTESINOS, I., *El salario: aspectos legales y jurisprudenciales*, Deusto, Bilbao, 1992.
- ALFONSO MELLADO, C.L., «Salarios y negociación colectiva», en *Estudios sobre el salario*, Ediciones Bomarzo, Albacete, 2004.
- LLOMPART BENNÀSSAR, M., *El salario: concepto, estructura y cuantía*, La Ley, Madrid, 2007.
- MENENDEZ CALVO, R.; SERRANO GARCÍA, J. M.; MENDOZA NAVAS, N.; PÉREZ DEL PRADO, D., *Observatorio industrial del sector metal 2012: La productividad en el sector del metal: su correlación con los salarios*, Federación de Industria de CC.OO., 2012, fecha de consulta 30 junio 2017, en <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/17941>.
- MERCADER UGUINA, J. R., *Modernas tendencias en la ordenación salarial: la incidencia sobre el salario de la reforma laboral*, Aranzadi Editorial, Pamplona, 1996.
- MERCADER UGUINA, J. R., «Nuevos rumbos en materia salarial», en *La negociación colectiva en España: una visión cualitativa*, Tirant lo Blanch, 2004, pp. 339-364.
- MERCADER UGUINA, J. R., *Salario y crisis económica*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011.
- MERCADER UGUINA, J. R.; GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P., «El sistema retributivo del convenio de la industria química», en *La negociación colectiva en España: un enfoque interdisciplinar*, 2008, ISBN 978-84-96889-12-5, págs. 152-176, Comisiones Obreras, CCOO, Ediciones Cinca, 2008, pp. 152-176, fecha de consulta 30 junio 2017, en <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2546542>.
- MERCADER UGUINA, J. R.; PÉREZ DEL PRADO, D., *La estructura salarial*, Federación de Industria de CC.OO., 2010, fecha de consulta 30 junio 2017, en <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/17943>.
- MUÑOZ RUIZ, A. B.; PÉREZ DEL PRADO, D., «Negociación colectiva de empresa: ¿hacia la recuperación económica o aún en crisis?», *Revista de información laboral*, n.º 10, 2014, pp. 15-40.
- PÉREZ DEL PRADO, D., *Estructura salarial: retribuciones*, Federación de Industria de CC.OO., 2011, fecha de consulta 30 junio 2017, en <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/17942>.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J. M.; ALFONSO MELLADO, C.L., *El salario*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1994.

TODOLÍ SIGNES, A., «Salario y negociación colectiva: últimas tendencias», en García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J.R. (eds.) *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Lex Nova Thomson Reuters, Valladolid, 2015.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL